

Vuile handen maken

Over (kiemen van) geweld in de jeugdzorg
en behulpzame handelingsperspectieven



Marije van der Linde & Petra Schaftenaar

Marije van der Linde & Petra Schaftenaar

Vuile handen maken

Over (kiemen van) geweld in de jeugdzorg
en behulpzame handelingsperspectieven

Colofon

Illustraties: Lotte J. van der Linde
Vormgeving: Marten V. Heidinga

Uitgevoerd door: Stichting Presentie.
Dit onderzoek is tot stand gekomen bij, en gefinancierd door Levvel,
specialisten voor jeugd en gezin.

© 2024 Stichting Presentie, Utrecht.

Stichting Presentie is in 2004 opgericht met als doel het bevorderen, uitdragen, verder ontwikkelen en verdiepen van de presentiebenadering. Belangrijke activiteiten om deze doelstelling te realiseren zijn het organiseren van studiebijeenkomsten, het geven van cursussen, het ondersteunen van presentiepraktijken, het bevorderen en doen van onderzoek en het verspreiden van informatie op het terrein van presentiebeoefening.

ISBN 978-90-833832-1-7
NUR: 740/766

Inhoud

Woord van dank	6
Samenvatting	7
1. Aanleiding voor dit onderzoek	8
2. Methode	10
3. Vuile handen maken	14
4. Zes verschijningsvormen van (kiemen van) geweld en mogelijke antwoorden	
4.1. (Kiemen van) geweld als ruzie, conflict, botsing, stoer doen	18
Een antwoord: kiemen kunnen leiden tot ontwikkeling en verbinding	20
4.2. (Kiemen van) geweld door regels en het effect van regels	23
Een antwoord op het geweld van regels	25
4.3. (Kiem van) geweld van het mislukte herstel	26
Een antwoord op mislukt herstel	31
4.4. (Kiemen van) geweld in de dagelijkse omgeving	34
Een antwoord op geweld in de dagelijkse omgeving	37
4.5. (Kiemen van) geweld als je wordt verlaten of losgelaten	39
Een antwoord op geweld als je wordt verlaten of losgelaten	41
4.6. (Kiemen van) systemisch geweld	44
Een antwoord op systemisch geweld	47
5. Critical friend en fellow traveler	50
6. Discussie	56
7. Conclusie	58
8. Referenties	60
9. Dialogsessies	
Praten over (kiemen van) geweld 1	63
Praten over (kiemen van) geweld 2	73
Praten over (kiemen van) geweld 3	85
Praten over (kiemen van) geweld 4	99
Praten over (kiemen van) geweld 5	109
10. Bijlage	
Module 'Relationeel begrenzen'	118
11. Over de auteurs	119

Woord van dank

Dit onderzoek was niet mogelijk geweest zonder de bereidheid en openheid van alle deelnemers. Om te beginnen de jongeren. Zij hadden een cruciale rol. Dat wij met hen in gesprek konden, dat zij hun inzichten en ervaringen met allerlei kiemen van geweld deelden en dat ze hun huis voor ons openstelden, hebben wij als bijzonder ervaren.

We danken hen voor hun openheid, hun humor, hun moed om de vaak pijnlijke verhalen te delen en er met ons over in gesprek te aan. Voor de moeite die ze namen en het geduld dat ze hadden om ons heel precies te helpen de verhalen en voorbeelden uit te diepen.

Ditzelfde geldt voor de ervaringsdeskundige professionals, de professionals, de directie en bestuurders, die hun ervaringen met geweld met ons deelden en de leerzame gesprekken die we, in de driehoek, samen met de jongeren met hen hadden.

We danken ook de professionals van de leef/leergroep waar we een jaar lang mee mochten optrekken. Het was heel moedig om in hun praktijk te laten meekijken en met ons mee te denken in de onderzoeksbijeenkomsten.

We danken hen voor hun vertrouwen, meedenken, openheid en bereidwilligheid om met ons samen te leren. Voor de ruimte die we kregen om op hun werkplek te zijn en zowel letterlijk als figuurlijk in de keuken te mogen kijken.

Annemarie van de Vall initieerde het onderzoek en dacht vele malen met ons mee, samen met Frederique Coelman. Liesbeth Postma bood ons de gelegenheid om het onderzoek bij een van haar teams uit te voeren. Daarmee gaven zij allen blijk van een bijzondere betrokkenheid bij de jongeren en dit thema. En van lef door dit onderzoek op deze specifieke, zorgethische manier in te mogen richten. We danken ook Anna Jonker, die als coach on the job op allerlei manieren cruciaal is geweest in het onderzoek. Door haar verbondenheid met de professionals, haar inzet om jongeren te laten participeren in het onderzoek en haar inhoudelijke inzichten.

We danken ook ons onderzoeksteam: Anna Jonker, Annemarie van de Vall, Frederique Coelman, en Guus Timmerman.

We zijn dankbaar voor de intussen al jarenlange samenwerking en gedeelde zoektocht met Levvel naar goede zorg en hulp voor jongeren in de jeugdzorg. En het podium dat zij bieden om niet alleen voor Levvel dit onderzoek te doen, maar ook de kennis landelijk te delen om steeds betere zorg en hulp voor jongeren mogelijk te maken.

Samenvatting

In de jeugdzorg wordt al lang gesproken over het thema geweld. Geweld dat jongeren, bedoeld of onbedoeld moeten ondergaan, terwijl zij zorg zouden moeten ontvangen. In dit onderzoek, dat bouwt op de inzichten en aanbevelingen uit de Commissie De Winter (2019) onderzochten we met behulp van participatief actieonderzoek de perspectieven van jongeren, professionals en leidinggevendenden in een instelling voor jeugdzorg. Daarvoor hielden we zestien verschillende leerbijeenkomsten.

We ontdekten dat zorg een zekere mate van ambivalentie in zich draagt, wat wij ‘vuile handen maken’ noemen. Zorg leveren betekent per definitie dat je soms dingen moet doen die de ander niet wil, of als grensoverschrijdend of gewelddadig ervaart. Het inzicht van vuile handen maken is in dit onderzoek de kijkrichting geworden.

We spreken over (kiemen van) geweld, omdat we zowel naar kleine voorbeelden en situaties kijken en hoe deze ten goede of ten kwade doorwerken, als naar de grotere voorbeelden en hoe die zowel een leerbron enerzijds of geweld anderzijds kunnen worden.

Uit de gesprekken met jongeren, professionals en leidinggevendenden destilleerden we zes verschijningsvormen van kiemen van geweld:

- ruzie, conflicten en botsingen,
- regels en het effect daarvan,
- mislukt herstel,
- de dagelijkse omgeving,
- verlaten of losgelaten worden
- systemisch geweld.

We formuleren ook mogelijke, maar niet eenvoudige antwoorden en geven handelingsperspectieven.

Dit onderzoek is opgezet als leeronderzoek, in de bijeenkomsten zijn situaties uitgewerkt en aan andere inzichten blootgesteld. Daarbij ontdekten we het dat behulpzaam is om de positie van critical friend of fellow traveler te installeren in teams. Mensen die meereizen, die de positie van binnen- en buitenstaander tegelijkertijd kunnen integreren én toebedeeld krijgen van de professionals en zo het team andere perspectieven kan aanreiken. Dat zoekproces naar het goede begint bij het erkennen dat (kiemen van) geweld bij de aard van jeugdzorg horen, als ontologische gegeven. Het zit in het wezen van zorg. Hierover praten, zonder meteen te oordelen, is van groot belang. Het beseffen en omarmen dat geweld in de zorg en in onszelf zit, helpt om het taboe om er over te praten te doorbreken. Door erover te praten, in alle lagen, met jongeren, professionals, ouders, ervaringsdeskundigen, leidinggevendenden en bestuur, krijgt elke stem waarde. Dat damt het epistemisch geweld in, bevordert het reflecteren en leren en maakt relationele groei mogelijk. Dat laatste ondersteunt de ontplooiing van jongeren die op jeugdzorg zijn aangewezen en doet recht aan het complexe werk van professionals in de jeugdzorg.

1. Aanleiding voor dit onderzoek

De achtergrond van dit onderzoek wordt gevormd door het rapport van Commissie De Winter (Commissie onderzoek naar geweld in de jeugdzorg, 2019) en de vraag wat jeugdhulporganisaties, vandaag de dag, binnen hun organisaties kunnen doen om geweld te voorkomen. Wat opvalt in het indrukwekkende rapport van de Commissie De Winter is dat het verslag doet van grove vormen van fysiek, psychisch en seksueel geweld. Dat is ook zichtbaar in het rapport Eenzaam Gesloten (2024), waarin Jason Bhugwandass onderzoek doet naar de ervaringen van jongeren op de zogenoemde ZIKOS-afdelingen, specifieke afdelingen in de JeugdzorgPlus. Ervaringen van niets te doen hebben, veel op de kamer moeten zijn, gekleineerd worden, een grimmige sfeer, onkunde bij de medewerkers tot excessief ingezette vrijheidsbeperkende maatregelen, fysiek geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag, het komt allemaal voor.

Tegelijk leren we vanuit diverse jeugdhulpinstellingen, maar ook van documentaires zoals 'Alicia' (Ooms, 2017), dat de kiemen van geweld en onveiligheid vaak veel kleiner beginnen. Om geweld in de toekomst te voorkomen, lijkt het van groot belang om de micromomenten (kiemen) van geweld en onveiligheid beter te begrijpen. Deze micromomenten hebben alles te maken met grenzen. Afbakeningen van wat we wel en niet willen en kunnen, afbakeningen van wat wel of niet kan. Afbakeningen van wat we willen beschermen. In de dagelijkse praktijk zijn er talloze momenten waarop grensoverschrijding op de loer kan liggen.

Rondom die grenzen, dichtbij de ander, kan worden geleerd, gegroeid en aan relaties worden gebouwd (Van der Linde et al., 2022). Grenzen zijn geen duidelijke lijnen, zoals zwart of wit. Het zijn misschien wel zones: een overgangsgebied waarin je merkt dat er voor de ander iets van betekenis is en spanning oproept. Dit 'grenswerk', het leren (h) erkennen, signaleren, bespreken en lerend maken van dergelijke momenten (zonder veroordeling of schuldtoeschrijving) zijn mogelijk de meest kansrijke en constructieve ingangen voor leren en verbeteren, omdat het gaat over beginnende situaties, nog 'klein' en niet 'uit de hand gelopen'. Juist dit 'grenswerk' is zo spannend en belangrijk omdat het enerzijds kiemen van relationeel werken zijn, waarbij jongeren leren, groeien en ontwikkelen doordat begeleiders iets met hen aangaan, hen empathisch confronteren, opzoeken 'wat ertoe doet'. Anderzijds vraagt het om goed beheerd te worden, omdat uit dit grenswerk soms ook kiemen voor subtiel machtsmisbruik, miskenning, onmacht, frustratie, grensoverschrijding of geweld ontstaan (Van der Linde et al., 2020). De excessen zoals Bhugwandass en de Commissie De Winter ze beschrijven, zijn vaak het eindstation van deze laatste vorm. Dat kan en mag niet zo zijn, maar het gebeurt. Jongeren in zorg zouden beschermd moeten worden tegen mishandeling en misbruik. Het is afschuwelijk dat kinderen beschadigd raken waar ze beschermd hadden moeten worden.

In dit onderzoek spreken wij over kiemen van geweld en over geweld, zonder dat wij hier een definitie van geven. Daarmee willen we ruimte maken voor de ervaringen en betekenissen van de ander met wie we het bespreken.

We gebruiken het woord als een open begrip, waarmee we in de praktijk betekenissen willen vinden. Dat doen we in traditie van het rapport van de Commissie De Winter (2019, p. 100), waarin wordt gesteld dat het taboe op het open bespreekbaar maken van geweld een van de problemen is waardoor het blijft bestaan. Het bespreekbaar maken is cruciaal. Het begrip vooraf invullen of specificeren, zal dit bespreken bemoeilijken, is ons uitgangspunt.

Met dit onderzoek beogen we inzicht te verkrijgen in de opgaven van professionals en jongeren in deze complexe praktijk op en over grenzen, van waaruit vervolgens handelingsperspectieven kunnen worden ontwikkeld voor professionals. Deze zijn gericht op preventie en snellere signalering en een beter herstel na (kiemen van) geweld zodat persoonlijke en relationele groei mogelijk wordt. Het geheel wil bijdragen aan een lerende cultuur waarin ook ingewikkelde grenssituaties (beter) bespreekbaar worden. De opbrengsten zijn breder uit te rollen in jeugdzorgorganisaties.

De centrale vragen in dit onderzoek zijn:

- Hoe kunnen we het ontstaan van geweld beter begrijpen?
- Hoe kunnen we (kiemen van) geweld eerder signaleren?
- Welk repertoire helpt om meer lerend om te gaan met kiemen van geweld?
- Welk handelingsrepertoire draagt bij aan betere preventie van (kiemen van) geweld?
- Welk handelingsrepertoire draagt bij aan een herstellende reactie bij (kiemen van) geweld?

2. Methode

In dit kwalitatieve onderzoek is gekozen voor een specifieke vorm van participatief actieonderzoek. Actieonderzoek is gericht op leren en helpt een groep te reflecteren op manieren om hun werkwijze te verbeteren en op een nieuwe of andere manier te begrijpen (Patton, 2015). Dat doen wij vanuit 'presentieonderzoek'. We zijn in presentieonderzoek op zoek naar 'goede zorg en wat daaraan bijdraagt, met het oog op goed leven met anderen, in rechtvaardige instituties, in een fatsoenlijke samenleving' (Timmerman & Baart, 2022, p.194). We richten ons op de praktijk, waarbij we kennis construeren door te kijken naar een bepaald fenomeen (het proces van 'kiemen van geweld' in jeugdhulp) waarover we data verzamelen (empirisch materiaal construeren). Die data analyseren wij met behulp van beschrijvingen, concepten en metaforen, waarbij voortdurend ethische reflectie op het materiaal plaatsvindt (Timmerman & Baart, 2022). Deze kritische inzichten (ook uit eerdere onderzoeken) vervullen een rol bij de dataverzameling en -analyse.

Inclusie

Dit onderzoek is uitgevoerd bij Levvel, een organisatie voor jeugdhulp. In overleg met de organisatie is een van de leefgroepen, waar zes tot acht jongeren van 12 tot 20 jaar verblijven, geselecteerd voor het onderzoek. Met elkaar hebben zij besloten deel te willen nemen. Het team heeft dit vervolgens met hun jongeren besproken en hen gevraagd of zij wilden deelnemen. Het team bestaat uit zeven pedagogisch professionals, aangevuld met een trajectbegeleider en ondersteund door een gedragswetenschapper en een coach on the job. De groep is een open woongroep, in een vrijstaand huis. Elke jongere heeft een eigen slaapkamer en er is één meer zelfstandig appartementje in de tuin. De begeleiding is 24/7 aanwezig. Alle teamleden en jongeren tekenden voor informed consent.

Daarnaast zijn drie dialoogsessies (Jeugdzorg Nederland, z.d.) gehouden. Voor deze sessies benaderde een medewerker van de organisatie bestuur, professionals, ervaringsdeskundigen en jongeren om op vrijwillige basis deel te nemen aan het gesprek. In de dialoogsessies bespraken deelnemers niet enkel hun ervaring met deze jeugdhulporganisatie, maar blikken ze breder terug op hun ervaringen in leven en werk. Ook zijn twee eerder gehouden dialoogsessies in deze organisatie betrokken bij dit onderzoek.

Alle deelnemers aan het onderzoek kregen voor hun deelname betaald: medewerkers namen deel in werktijd en jongeren kregen voor hun deelname een vergoeding in de vorm van (naar keuze) een bedrag of cadeaubon van €20,-.

Dataverzameling: lerende gemeenschappen

Het onderzoek is uitgevoerd door drie lerende gemeenschappen te vormen. Lerende gemeenschappen (Communities of Practice) faciliteren de uitwisseling van kennis en ervaring (Wenger et al., 2002). De deelnemers worden in deze lerende gemeenschappen geïnstalleerd als mede-onderzoekers. Het is een relationele manier om situaties te onderzoeken, bespreekbaar en leerzaam te maken. In de lerende gemeenschappen is het ‘model om onderzoekend te leren’ (Beurskens & Van der Linde, 2023), gebruikt als gespreksmodel. Voor de leergemeenschappen met jongeren, bestuur/directie en professionals is de handreiking ‘In dialoog’ (Jeugdzorg Nederland, z.d.) gebruikt. Deze dialoogsessie zijn ontwikkeld naar aanleiding van het rapport van De Winter (2019) waarin als een van de verklaringen voor het geweld in de jeugdzorg aangegeven wordt dat er in de sector een zwijgcultuur heerste. Een van de aanbevelingen van Commissie De Winter is daarom: het onderwerp geweld in de jeugdzorg bespreekbaar maken met cliënten, in het bijzonder kinderen (2019, p.76-77).

- Lerende gemeenschap professionals (CoPT).
Deze lerende gemeenschap bestond uit twee delen:
 1. De professionals volgden de cursus Relationeel Begrenzen (2 dagdelen) en ontwikkelden zo handelingsperspectieven.
 2. Aansluitend vormden zij met elkaar een lerende gemeenschap. In acht bijeenkomsten van 2,5 uur vond een cyclisch proces plaats van verzamelen van voorbeelden van en verhalen over kiemen van geweld, daarop reflecteren, ervan leren (in de zin van mogelijke handelingsperspectieven) en met die opbrengsten teruggaan naar de dagelijkse praktijk.
- Lerende gemeenschap jongeren (CoPJ).
In drie bijeenkomsten met jongeren (één met een volledige groep, één met een groepje van drie en één met drie jongeren individueel) onderzochten we, vanuit hun perspectief, de kiemen van geweld.
- Lerende gemeenschap in de vorm van verticale dialoogsessie(s) (D).
In drie dialoogsessies met bestuur, professionals en jongeren haalden we kennis op over micromomenten van geweld in de dagelijkse praktijk. Eerder werden met deze organisatie twee andere dialoogsessies gehouden. De resultaten hiervan zijn ook meegenomen in dit onderzoek. Alle vijf dialoogsessies zijn als bijlagen bij dit onderzoek opgenomen en ook te lezen als ‘losstaande’ verslagen.

In totaal werden 16 bijeenkomsten gehouden (exclusief de twee eerdere dialogsessies).

<i>Bijeenkomst</i>	<i>Deelnemers</i>
Module relationeel begrenzen ¹ (1)	Zorgverleners (n=12) Trainers (n=1)
Module relationeel begrenzen (2)	Zorgverleners (n=11) Trainers (n=1)
CoPT1 september 2023	Zorgverleners (n= 8), onderzoekers (n=2)
CoPJ1 september 2023	Jongeren (n=6), zorgverleners (n=2), onderzoekers (n=2)
CoPT2 september 2023	Zorgverleners (n=7), onderzoekers (n=2)
CoPT3 oktober 2023	Zorgverleners (n=9), onderzoekers (n=2)
CoPT4 december 2023	Zorgverleners (n=8), onderzoekers (n=2)
CoPJ2 december 2023	Jongeren (n=3), onderzoekers (n=2)
D1 december 2023	Jongeren (n=2), ervaringsdeskundige professional (n=1), zorgverleners (n=2), Directie/bestuur (n=2), onderzoekers (n=2)
CoPT5 januari 2024	Zorgverleners (n=9), onderzoekers (n=2)
CoPT6 januari 2024	Zorgverleners (n=5), onderzoekers (n=2)
CoPJ3 januari 2024	Jongeren (n=3), onderzoekers (n=2)
D2 januari 2024	Jongeren (n=4), ervaringsdeskundige professional (n=1), zorgverleners (n=2), Directie/bestuur (n=1), onderzoekers (n=2)
CoPT7 februari 2024	Zorgverleners (n=6), onderzoekers (n=2)
D3 februari 2024	Jongeren (n=2), ervaringsdeskundige n=1), zorgverleners (n=2), Directie/bestuur (n=1), onderzoekers (n=2)
CoPT8 februari 2024	Zorgverleners (n=10), onderzoekers (n=2)

Tabel 1. Overzicht van bijeenkomsten en participanten

1) Zie bijlage (pag. 118) voor uitleg over de module 'Relationeel begrenzen'.

Data-analyse

Na elke bijeenkomst vond analyse van de data plaats. Naast reconstructie van een bepaalde casus werd het onderwerp thematisch geanalyseerd (Braun & Clarke, 2006). Deze analyse leidde tot beschrijvingen en inzichten die in een cyclisch proces steeds besproken werden in de lerende gemeenschappen.

Methodologische kwaliteit

Na elke lerende bijeenkomst met de professionals werd de opbrengst van de keer daarvoor gedeeld middels een bespreking en verslaglegging (gethematiseerd, in casusvorm of anderszins bewerkt). Elke dialoogsessie leidde tot een verslag waar de deelnemers hun instemming aan gaven. Het eindrapport werd door het team gelezen en met de jongeren besproken. Daarna was er een bijeenkomst met het team, waarin het rapport besproken werd. De onderzoekers hebben een onderzoeksgroep (bekend met de organisatie of met Presentie) geformeerd als peer reviewers. Deze onderzoeksgroep is gedurende het traject tweemaal bij elkaar geweest en heeft ook het eindrapport gelezen en van feedback voorzien.

3. Vuile handen maken

Jeugdzorg draagt, net als de meeste vormen van zorg, iets ingewikkelds in zich. Het is bedoeld om goed te doen, beter of minder erg te maken. En dat is een goed idee. Maar zorg zit ook ambivalent in elkaar, toont onderstaand voorbeeld:

Een van de onderzoekers

'Toen mijn zusje borstkanker had en daarvoor onder het mes moest schreef ik haar dat ik haar sterkte wenste. Maar ook dat ik het een zeer grensoverschrijdende activiteit vond dat ze in haar gingen snijden. En dat ik daar veel moeite mee had. Omwille van het doel is het een goed idee dat zo'n operatie plaatsvindt. Ondertussen beschadigt de arts haar ook: het brengt pijn en littekens. Maar het kan ook niet anders. Niks doen is erger.'

Ten tijde van het schrijven van dit rapport waren er zorgwekkende (Eenzaam gesloten, Bhugwandass, 2024) en complexe rapporten (IGJ, 2024) over de gesloten jeugdzorg. Zoals wij eerder stelden: slachtoffer worden terwijl je zorg en bescherming nodig had, zou nooit zo mogen zijn. Een pedagogische praktijk waarin straf en verwaarlozing aanwezig zijn ook niet.

Maar simpele oplossingen zijn er niet. De NOS (2024) interviewde een jongere die 20 uur per dag opgesloten zat in een kale ruimte, met niet meer dan vijf zelfgekozen spullen om zich heen. We hoorden dat de betreffende jongere zich daar zeer ongelukkig en eenzaam had gevoeld. De interviewer concludeerde dat diegene vooral een arm om zich heen nodig had en die was er niet. Het werd beaamd door de jongere in kwestie. En ja, die arm is essentieel en moet er ook zijn, maar of het zo eenvoudig is? In ons onderzoek zien we jongeren die met hun gedrag en hun problemen die arm om zich heen helemaal niet toelaten, maar juist wegslaan; sterker nog: die arm ongepast of grensoverschrijdend vinden.

We zien in ons onderzoek een moeizaam naderen van hulpverleners, met allerlei puzzelwerk over wel of niet geld geven, wel of niet regels stellen, wel of niet naar moeder laten gaan als het van jeugdbescherming niet mag, wel of niet de politie inschakelen als er iets strafbaars gebeurt. Het is een voortdurend zoeken naar wat te doen als het schuurt en over grenzen gaat, en daarbij een voortdurend puzzelen of dat wat ze zelf doen wel goed is.

Vuile handen maken, wat is dat?

We proberen hiermee inzichtelijk te maken dat in de aard en kern van jeugdzorg zelf, door jongeren, kinderen en gezinnen geweld ervaren wordt. En niet alleen dat, hulpverleners zijn onderdeel van dat geweld. Dat is onvermijdbaar. Dit moeten we willen zien. Als we dat niet willen of kunnen begrijpen, dan is er geen 'startpunt' om er met elkaar over te praten, over na te denken en afwegingen te maken. Het is een moeilijk punt om onder ogen zien dat de zorg die wij als zorg bedoelen, óók een gewelddadige kant heeft. Bijvoorbeeld omdat iemand niet ergens anders wil wonen (dan thuis) of omdat we regels toepassen die iemand als onnodig beperkend ervaart. In CoP2 met de jongeren kwam dit mooi op tafel.

Geen keuze

Formeel (juridisch) is een woonplek verplicht of vrijwillig. Die vrijwilligheid is voor de jongeren niet eenduidig. 'Ik ben ook zogenaamd vrijwillig. Dat is het niet, je moet gewoon. Sommigen willen echt. Maar als ik had kunnen kiezen toen ik dertien was, dan zat ik liever thuis.'

En ook als niet meer thuis kunnen wonen toch moet, is het moeilijk om te snappen. Er is altijd een verlangen naar thuis. 'Ik wil thuis wonen, maar ik moet gewoon wachten. Dat is aan politie, rechtbank en jeugdzorg. Ik ben niet boos, maar ik kan niets doen. Ik wil niet in jeugdzorg wonen. Ik wil terug naar huis. Dat ik hier woon is van jeugdbescherming. Ik mag geen contact met moeder en stiefvader hebben. Ik mag wel contact hebben met iemand erbij. Ik vind dat oneerlijk. Is mijn moeder een monster? En wat heb jij voor mij gedaan? Ze zeggen dat het is om mij te beschermen. Het is gewoon dom' (CoPJ2).

Deze situaties zijn er en zullen blijven. Dat betekent dat we op zoek moeten naar een goede manier van ermee omgaan. Je bent samen in een moeilijke situatie, die wordt niet meteen beter. Je moet 'doen'. Als je van betekenis wil zijn voor een jongere, dan moet je er 'in' stappen. Mee gaan doen in dat leven. Dat is 'vuile handen' maken.² Vergelijk de pottenbakker die een schaal draait: het kan niet zonder vuile handen. Het is de praktijk, het is onvermijdelijk en de prijs die je betaalt. Zonder vuile handen wordt het niks. Dat is ook zo in de praktijk van het hulpverlenen. Jij bent als hulpverlener aanwezig bij de problemen, bij het geweld of je voegt het zelf toe om iets proberen te keren.

Goed opvoeden is een liefdevolle praktijk waar botsingen en grenzen bij horen. Dat onderkennen is het uitgangspunt om te snappen dat je zelf een bron van geweld bent en dat dit niet anders kan.

Dat bedoelen we als we zeggen dat je vuile handen móet maken. Het onderkennen geeft een startpunt van waaruit de reflectie, het denken kan starten over hoe iets gebeurt, of het ook anders kan, minder, of dat het verlicht kan worden. Zorg en hulp geven is een modderige praktijk. Dat wat 'goed' is voor de jongeren, is niet altijd (meteen) haalbaar en ook niet altijd even helder in beeld. Met andere woorden: in zekere zin doe je als zorgprofessional mee aan het in stand houden van onwenselijke situaties. De opvoeding is niet gelopen zoals zou moeten. Er gebeurt heel veel in het leven van jongeren dat over grenzen gaat. En dan is wat er aan zorg bedacht is, wat mogelijk is en wat op dat ene moment verstandig lijkt, ook vol spanning en grensoverschrijdingen.

Uit dialoogsessie 3

'Kunnen jullie geen straf geven aan ouders? Ze een boete laten betalen? Zeven dagen in de cel? Waarom moeten wij door een hel heengaan als zij het fout doen? Zij mogen dat ook wel voelen!' Een andere jongere reageert: 'Zonder het goed te praten, mensen kunnen het ook niet. Omdat ze het moeten leren'. 'Ja, zeker', wordt er geantwoord. 'Maar moet ik twee maanden in een gesloten instelling, oepsie, foutje, de ouder moest nog iets leren? Er moet iets zijn dat de ouders weten dat ze het verpest hebben'. 'Een schadevergoeding!' 'Ja, en dat je een advocaat kan aanvragen' (D3).

2) Het begrip 'vuile handen maken' is eerder gemunt in een lezing door Andries Baart (2012).

Hulp bieden levert vraagstukken op die zich bij aanvang van de zorg niet meteen helder openbaren. Ze zijn foezelig, onduidelijk of niet meer dan een 'niet-pluis' gevoel. Werkende weg, als de relatie tussen jongeren en professional zich ontwikkelt, wordt vaak duidelijker wat er op het spel staat en wat er misgaat. In de hectiek en in de complexiteit van het werk maakt elke professional keuzes. Sommige keuzes hadden achteraf gezien anders gemoeten: soms begrenst je bijvoorbeeld te weinig, soms te veel. Fouten maken kan dus. Dat is geen eindpunt maar het is een beginpunt om er iets mee te gaan doen. Een beginpunt om vandaaruit uit te zoeken wat hier en nu voor deze jongere het goede is om te doen. Vaak heb je daarbij anderen nodig: om het te kunnen zien, te snappen en soms om de weg te vinden om het relationeel ten goede te keren.

In een van de leerbijeenkomsten (CoPT4) met het team, doordenken we een situatie die in het team heeft gespeeld.

Een praktijkvoorbeeld van vuile handen

Een van de jongeren werd betrap op regeloverschrijdend gedrag en vroeg in deze voor hem precaire situatie aan een teamlid om dit niet verder te vertellen. Het teamlid beloofde dat het tussen haar en een collega zou blijven.

Het teamlid en haar collega doen mee aan een smoezelige situatie: een gebeurtenis geheimhouden. Dat ze eraan meedoen, is omdat ze de jongere willen helpen en omdat ze voorzichtig te werk willen gaan en geen overhaaste beslissingen wilden nemen. Hier ontstaat de spanning van het 'vuile handen maken' (iets onvermijdelijks in ons werk).

De belofte kon en wilde het teamlid uiteindelijk niet waarmaken. Maar elke stap om het breder te bespreken, heeft ze wel eerst naar de jongere benoemd. De jongere vroeg om deze geheimhouding omdat hij zich schaamde voor hoe er naar hem gekeken werd. De hele situatie draaide om het in bezit hebben van iets dat waarschijnlijk wettelijk gezien niet mag.

Dat maakt de vraag 'wat is hier het goede om te doen?' een moreel dilemma. Het teamlid is enerzijds ontvankelijk voor het beschermen van de eer van de jongere en snapt dat er relationeel iets op het spel staat. Tegelijkertijd is ze onderdeel geworden van een niet toelaatbare situatie. Het team krijgt het stapsgewijs te horen. Het team vond het moeilijk dat de gebeurtenis niet meteen met hen gedeeld was, en pas dagen na het voorval in de grote groep besproken werd.

Wat is het morele dilemma? Hulpverlening is geen clean proces (van problemen die zich enkelvoudig en eenduidig tonen en als zodanig opgelost worden). De vraag die hier dus oprijst is: wat is in deze situatie nu eigenlijk wijs? De politie bellen, waarmee je de eer van de jongere aantast met mogelijk grote en onregelende gevolgen voor de jongere. Of het even laten bestaan, uitzoeken, er over praten, steeds een beetje meer problematiseren en begrenzen?

Met andere woorden, je staat voor de vraag wat deze jongere echt helpt. Waar leert hij van? Als je voor de laatste optie kiest, ben je onderdeel van het probleem en hou je (tijdelijk) iets in stand wat ontoelaatbaar is (om eraan bij te dragen). Je maakt dus 'vuile handen'.

De uitdrukking 'vuile handen' gaat over de rol die zorgverleners hebben, een rol die ambivalent is. Het betekent dat professionals iets doen, iets moeten doen, of zichzelf ergens in aantreffen dat schuurt en/of conflicten oplevert, waarbij je als professional niet 'schoon' blijft. In dit onderzoek komen deze situaties in beeld in de, door ons opgehaalde, verhalen van de professionals en van de jongeren.

Na onze analyse hebben we de situaties benoemd als 'zes verschijningsvormen van geweld'. We hebben ook handelingsperspectieven gevonden. Soms moeizaam verworven en zeker geen perspectieven die 'oplossen' dat de praktijk modderig is en je er geen vuile handen van krijgt. De gevonden handelingsperspectieven kunnen wel helpen om na te denken over de afwegingen die gemaakt worden en te komen tot het 'goede', al is dat in het kader van een 'gebroken goed'³, een niet optimale situatie (Baart, 2004). Dat nadenken gebeurt niet voordat je begint aan zorg, maar tijdens het geven van zorg. In hoofdstuk 5 komt aan de orde dat je deze afwegingen vaak niet in je eentje kunt maken, dat je een kritische vriend of medereiziger nodig hebt.

Het kritische inzicht van de 'vuile handen' is een inzicht dat wij opgehaald hebben uit de praktijk en wat wij als kijkrichting gebruiken voor dit onderzoek. Daarbij is geweld voor ons vooral een aangetroffen zaak, een fenomeen dat observeerbaar is bij het geven van hulp, steun en zorg. Het is daarbij bij voorbaat geen 'morele kwestie': er is geen goed of fout a priori. Want dat laatste vergroot de kans dat het geweld een taboe wordt. Een open benadering is nodig om ervan te kunnen leren. Bij het lezen van dit onderzoek worden soms wel morele afwegingen gemaakt en morele conclusies getrokken. Deze kunnen echter gemaakt worden door de open benadering van allerlei vormen van grenswerk, van kiemen van geweld, beseffende dat dit een bestandsdeel is van zorg en hulp. Er is geen enkel moment dat wij willen stellen dat geweld, of intentioneel geweld, een goed idee is. Dat is het nooit. Maar als we niet erkennen dat ons werk iets gewelddadigs in zich heeft, soms in grote dingen en soms in kleine dingen, dan kunnen we er ook niet over nadenken.

3) 'Gebroken goed', (Baart, 2004) houdt in dat het goed (bonum) dat nagestreefd wordt, leidt tot 'verbetering', maar dat het niet gaat over volledige oplossing. Bijvoorbeeld omdat iets niet geheel bereikt kan worden, of betrokkene zelf het niet als goed ervaart.

4. Zes verschijningsvormen van (kiemen van) geweld en mogelijke antwoorden

In de leergemeenschappen vroegen we minutieus uit wat deelnemers zelf geweld vinden en onderzochten wij met hen de details van deze situaties. De antwoorden die wij kregen kwamen van de deelnemende jongeren, (ervaringskundige) professionals en leidinggevendenden. Wij ontdekten daarbij dat er kiemen zijn: kiemen, begrepen als beginstadia, waardoor wij gingen zien en begrijpen hoe geweld ontstaat of aanwezig is. Een kiem van geweld is bijvoorbeeld hoe sommige regels werken, maar een kiem kan ook zijn wat er bij de professional gebeurt in reactie op bepaalde gebeurtenissen of gedrag. Soms blijft iets niet bij een kiem, dan wordt het veel groter of het is op het moment van bespreken al groter gegroeid. In dit hoofdstuk beschrijven we de verschijningsvormen die wij zagen en wat kan helpen om er meer lerend mee om te gaan. Het doel hiervan is dat de kiemen niet uitgroeien tot groter geweld, maar begrepen worden en dat er handelingsperspectieven in beeld komen en onderzocht worden die persoonlijke en relationele groei bevorderen. Groei zowel van de jongeren als van de betrokken professionals en leidinggevendenden.

In dit hoofdstuk zijn in zes paragrafen evenzoveel verschijningsvormen van (kiemen van) geweld beschreven die wij in dit onderzoek gezien hebben. Bij elke paragraaf zijn handelingsperspectieven beschreven in antwoord op de (kiem van) geweld.

4.1 (Kiemen van) geweld als ruzie, conflict of botsing, stoer doen of ‘hun vervelende werk’

‘Geweld’ is een groot woord. Dat doet denken aan erge dingen. Jongeren noemen dat ook als eerste als antwoord op de vraag wat ze geweld vinden. Fysiek geweld, dat is geweld. Maar dan, geweld is ook kleineren en vernederen. En als we verder zoeken met jongeren en professionals, komen we in gesprek over een mogelijke ontstaansgrond aanwezig in het alledaagse leven: ‘het gedoe over grenzen’. Daar worden verschillende woorden aangegeven. Botsing, conflict, ruzie, stoer doen en ‘gewoon het werk dat zorgverleners doen’.

Professionals ‘die hun werk doen’: botsingen en gedoe

Om bij dat laatste te beginnen: het werk dat zorgverleners doen, wat wordt daarmee bedoeld? Een van de jongeren zegt: ‘Als groepsleiding hun werk doet, is dat vervelend. Hun werk is bijvoorbeeld dat ze zeggen dat ik moet opruimen. Dan word ik geïrriteerd en ga ik naar mijn kamer. Ze komen elke dag vragen of ik ga opruimen.’ (CoPJ1). Het is, begrijpen wij, iets dat voor de jongeren bij het werk hoort, maar niet per se positief ontvangen wordt. Het zou kunnen leiden tot wat het team een ‘botsing’ noemt. De groepswerker vindt dat iets moet gebeuren (bijvoorbeeld de kamer schoonmaken) en ‘wijkt niet’ totdat dit is gebeurd. ‘Gedoe’ is ook een woord dat gebruikt wordt.

Hoe meer jongeren er op de groep zijn, hoe groter de kans daarop. En ook wordt die kans groter als jongeren brutaal gaan doen, zegt een van de meiden in dialoogsessie 1. Een van de jongeren in dialoogsessie 3 legt uit wat ze onder botsingen verstaat: soms is haar mentor snel oordelend, vindt ze. Dan schiet ze soms wat in irritatie. Tegen haar mentor: ‘Dan vind je dingen heel vervelend. Of heb je een sterke mening. En dan botsen we.’

Professionals die stoer doen

Dan is er ook nog ‘stoer doen’ van begeleiders. Stoer doen is voor de jongeren een soort provoceren door begeleiders. Een jongere legt uit: ‘Ik zei ‘Yo’ [tegen een begeleider] en toen zei hij ‘Wat yo? Vraag: hoe gaat het met je?’. En vervolgens deed hij leuk met de politie, wat ik niet leuk vond want ik kreeg twee boetes. Het voelde als disrespect. Toen heb ik hem uitgescholden. Ik schold als eerste. Dat zeg ik eerlijk. Ik wilde toen weg, dat was beter. Het zou niet goed zijn als ik hier zou blijven. Ik zou niet gaan slaan ofzo, maar ik zou echt boos worden. Het was laat. Ik heb het raam opengemaakt in de slaapkamer. Toen wilde [de groepsleider] via de deur komen maar toen was ik al weg. Ik liep weg. [...] Ik weet niet [of het goed gekomen is]. Wel dat ik later normaal tegen hem deed. Het was groot, toen de politie kwam. Ik irriteerde me. Het is al een tijd geleden. Ik deed wel normaal tegen [de groepsleider], maar echt goed is het niet meer gekomen’ (CoPJ1).

Conflicten

Een conflict lijkt iets anders te zijn dan botsingen, gedoe of irritaties. Het is een gebruikelijk woord. Het woord conflict is hulpverlenerstaal, zeggen de professionals. Het duidt voor hen op dat er ‘iets moet’ of ‘niet naar behoren gaat’, waar je als begeleider/opvoeder een punt van wilt maken. Met het oog op het leren van de ander. Een conflict is dat ‘een jongere iets stouts doet, dan moet de jongere zeggen dat hij het niet meer zal doen’. Of met andere woorden: bij een conflict vliegt het kind uit de bocht en doet de werker een professionele ingreep om het in goede banen te leiden (CoPT7). Voor jongeren werkt dit ook zo, maar dan vliegen niet zij uit de bocht, maar de hulpverlener. Zo zegt een jongere na een conflict met een begeleider (waarin de begeleider volgens de jongere meermaals iets niet (snel genoeg) deed): ‘ik ben niet geraakt. Ik ben niet boos. Ik vind dat als ik iets normaal zeg, hij dat gewoon kan doen. Ik hoef ook niet goed met hem te zijn’ (CoPJ3).

Ruzie

Met het woord ruzie komen er voor zorgverleners weer andere associaties. Ruzie is tweezijdig. Je eigen emoties lopen ook op, je wordt geraakt of gekwetst, zeggen begeleiders. Iets kan dus van een conflict een ruzie worden. Zo was er een jongere die iets aan zijn slaapkamerraam kapot had gemaakt. En niet voor de eerste keer. Dat mag niet. Het gevolg was dat zijn raam geblokkeerd werd door de technische dienst en niet meer open kon, wat óók niet mag (het team corrigeerde deze ingreep van de technische dienst). Desondanks, in de nasleep hiervan, kwetste de jongere zijn mentor.

Voor die laatste werd het een ruzie. Eenzelfde situatie kan dus ook door de een als conflict worden gezien en door de ander als ruzie. In een van de dialoogsessies zegt een van de meiden dit ook: 'Dat ruzie nooit goed is, want dan wordt er gekwetst' (D1). 'Een discussie hebben kan wel, dat is wat anders', vult zij aan. Aan de andere kant, als je harmonie gewend bent, is een discussie al snel een ruzie, zo blijkt tijdens deze dialoog. En af en toe ruzie hebben is ook normaal.

In dialoogsessie 2 vertellen een professional en de jongeren dat ze best wel ruzie hebben gehad. Ze lachen erbij. De professional legt uit: 'Als er ruzie is, ben ik ook onderdeel van de ruzie. Dat kan best wel hoog oplopen. Ik ben ook een mens en kan ook boos zijn. Met een van de jongeren heb ik best wel ruzie gehad, hoog tegen hoog'. De jongere lacht: 'Het sloeg nergens op'. Een andere jongere vult aan: 'Ruzie maken is normaal'.

Een antwoord op dat geweld: kiemen kunnen leiden tot ontwikkeling en verbinding

Scharnierpunten

In de bijeenkomsten ontdekten we dat er bepaalde 'scharnierpunten' bestaan in de begeleiding. Dit zijn momenten, kiemen, situaties, die cruciaal kunnen zijn en twee kanten op kunnen bewegen: ze zouden kunnen uitmonden in groei (van de jongere, van de relatie), maar ze kunnen ook uitmonden in een ervaring van geweld. Het herkennen van die scharnierpunten helpt bij het nadenken over praktijksituaties.

Scharnierpunten hebben te maken met grenzen en tonen zich vaak in botsingen, bij conflicten, gedoe of ruzies. Grenzen en het werken op en over grenzen zijn niet alleen onvermijdelijk, maar soms ook noodzakelijk. Juist de subtiele en onvermijdelijke stroom aan (kleine) grensmomenten, het werken en leren op en over grenzen, zijn bronnen voor het leren voorkomen van grotere incidenten. Dit 'grenswerk', het leren (h)erkennen, signaleren, bespreken en lerend maken (zonder veroordeling of schuld) zijn kansrijke en constructieve ingangen voor het leren over, en het voorkomen van, geweld (Van der Linde et al., 2022).

Ruzie als kiem voor relatiewerk

Scharnierpunten gaan vaak over het omgaan met bepaalde grenzen (zowel van de professionals als van de jongeren en, zoals later blijkt, ook van de samenwerkingspartners). Dit 'grenswerk' is zo spannend en belangrijk omdat het twee kanten heeft.

Enerzijds zijn het kiemen van relatiewerk, waarbij jongeren iets leren, groeien en zich ontwikkelen doordat begeleiders iets met hen aangaan, hen empathisch confronteren,

Handelingsperspectief:

- Ontdek scharnierpunten.
- Benader dat wat schuurt, of moeilijk is als leerbron, als ontdekkingspunt.
- Benut (relatief buitenstaande) anderen om op zoek te gaan naar betekenis.
- Ga daarna met betrokkenen ook het onderzoek aan om betekenis te geven aan het gebeurde.

opzoeken 'wat ertoe doet'. Maar anderzijds zaait ditzelfde grenswerk soms ook kiemen voor subtiel machtsmisbruik, miskenning, geweld of grensoverschrijding. Kortom het onvermijdelijke aan grenswerk is dat het twee kanten op kan. In het licht van relaties en groei moet het worden opgezocht omdat het ontwikkeling mogelijk maakt.

Het is geregeld ook grenswerk dat goed moet worden beheerd: daar waar het gaat over geweldskiemen, momenten van onmacht, frustratie, oplopende emoties. Dat maakt dat het onvoldoende is om ervan te weten (hoe zit het?). Je moet ermee aan de slag, ermee oefenen, het ontwikkelen, het beoefenen (hoe doe je het?). Het team ziet met elkaar dat het deze scharnierpunten zijn geweest die mogelijke keerpunten waren in de begeleiding van een van hun jongeren. Dat waren geen gemakkelijke momenten.

De professionals en de jongere lopen hierbij tegen grenzen aan en gaan er ook overheen. Eén zo'n moment gaat over 'geld geven'. Het team besluit iets te gaan doen waar niet iedereen het mee eens is, namelijk onvoorwaardelijk geld geven aan de jongere. Het team maakt hier een eerste beweging, stapt als het ware over een eigen grens heen waar dit veelal andersom gebeurt (de jongere moet eerst bewegen, eerst 'laten zien dat hij zich verbeterd heeft' voordat hij wat krijgt). Het levert groei op in de relatie en een jongere die niet meer wegloopt.

Scharnierpunt 1: Geld geven

'Hij begon met bij ons slapen toen er problemen waren thuis', vertelt een van de professionals (COPT1). Vervolgens ging de jongere allerlei kattenkwaad uithalen. Een fles wijn op de kamer hebben, geld vragen en liegen over de reden (moeder zou jarig zijn).

'Toen hebben we grenzen gesteld'. Als reactie op die grenzen is deze jongere weggegaan naar zijn broer. Later kwam hij terug omdat hij niet meer bij broer kon zijn.

'Hij woonde bij ons, dat ging schuren en toen bracht hij al zijn spullen naar broer en daarna kwam alles weer terug omdat het bij zijn broer niet goedging. We hebben wel gezegd, dat we dat niet nog een keer doen.'

Wat het team wel ging doen was aandacht geven. Veel één op één aandacht. Door te vragen: 'Hoe was je dag, hoe was voetbal? Hij was er meer waardoor je meer kon doen om een band te creëren.'

'Er speelde ook een kwestie met geld. Daar vroeg hij steeds om. We dachten, als we nu overal 'nee' op zeggen, wijzen we hem af en we moeten juist wat met hem aangaan. Wewisten ook dat hij dat misschien niet op de juiste manier ging gebruiken.' Dit is een sleutelmoment. Waarom dat zo is, legt het team uit: 'Hier zijn we echt iets anders gaan doen. We gingen het anders aan, waardoor hij meer 'at ease' was.' Een collega vervolgt: 'Dat was na het moment van het afpakken van de fles wijn. Toen hebben besloten dat hij 20 euro weekgeld kreeg.'

In het team leverde dit gemengde gevoelens op. 'Alsof we hem belonen met geld voor zijn slechte gedrag. Maar het heeft wel goed uitpakkt.' Een collega vult aan: 'We hebben gezocht naar wat hij het liefst wil. Dat was geld. Geld was zijn drijfveer, hij kwam geld ophalen, dat was het enige contactmoment.'

En als hij dan eens in de week geld kwam halen was dat het moment om even een gesprekje te hebben.

Soms was dat ook een gesprekje over dingen die volgens het team anders moesten. 'Hij is beleefd, legt een begeleider uit, hij doet er dan wel wat mee.' Maar soms 'ging hij naar zijn kamer om een tosti te eten en dan was hij [weer] weg.'

Dat ging op een zeker moment kantelen en toen ontstond er meer contact. Een professional: 'Dat komt omdat we niet hebben opgegeven'.

Een kwestie als drankgebruik is grensoverschrijdend gedrag en ook een vorm van onveiligheid in een leefgroep. Het zijn spannende thema's. Ze roepen op dat dit niet kan en mag en als zodanig 'ferm aangepakt moet worden'. Dat doet dit team aanvankelijk ook. Ze zeggen ook dingen tegen elkaar als: 'Dit gaan we niet nog een keer doen' (weglopen en weer terugkomen). Daarmee nemen ze ook een risico. Omdat dit grenswerk daarmee een kiem wordt voor machtsmisbruik ('Als je niet doet wat we zeggen, moet je weg'), miskenning ('de complexiteit van de wereld van deze jongeren reduceren tot: je aan de regels houden') en het wordt hiermee zelf een vorm geweld of grensoverschrijding. In dit voorbeeld wordt het ene gezegd en tegelijkertijd een andere beweging ingezet: aandacht geven, hem faciliteren met zakgeld. Dus zeggen en doen hebben een tegengestelde richting. Dat is opmerkelijk.

De 'laatste kans-taal' kan een kiem van geweld zijn, omdat het een val of fuik vormt waar je samen in kan komen en niet meer uit weg kunt. ('Hij doet het toch weer, hoe nu verder, iemand moet nu dus weg, want dat hebben we gezegd, maar waarheen?') 'Laatste kans-taal' heeft nog twee andere betekenissen. Een relationele: 'Ik ga er nog een keer vol voor en in jou investeren' (zo is het in dit team bedoeld). Het kan ook afrekentaal zijn: 'Eens kijken wat jij gaat doen en daarna rekenen wij af'.

Het team leert al doende wat 'ferme taal en ferm gedrag' betekenen in de relatie met deze jongere; namelijk dat hij wegloopt, naar zijn broer gaat, daar ook vastloopt, nergens anders heen kan en daarom, van armoede, weer terugkomt. En wat dan...? Ze kiezen voor een andere route: meer bewegen naar de jongere toe, eigen (professionele) grenzen onderzoeken en oprekken met het oog op goede zorg voor deze jongere, en met het oog op het bieden van optimale ontplooiingskansen voor deze jongere. Ze zijn ook tevreden met een beetje: 'Op een zeker moment ging iets kantelen en ontstond er meer contact'. Ze leggen zelf uit: 'Dat komt omdat we niet hebben opgegeven'. Ook dit is een vorm van grenswerk: volhouden, uithouden, op en over je grenzen (doordat je voorwaarden laat varen). Dit kan alleen omdat je als professional iets voorbij dit gedoe op het oog hebt. Daardoor kan het team op koers blijven.

Scharnierpunt 2: Sleutelbos

Tijdens de dienst van zijn mentor heeft de jongere zijn mentor afgeleid en zijn sleutelbos meegenomen.

Mentor: 'Ja, bij een onverwachte kamercontrole bleek dat hij de sleutelbos gestolen had. De sleutels waren weg en toen hebben we iedereen gecontroleerd. We zijn begonnen bij hem, want we dachten dat hij het had gedaan.'

We vonden de bos sleutels in een schoen. Toen was ik echt boos op hem. Immers, ik kon de schuld krijgen dat ik tijdens mijn dienst niet zou opletten.

Het was ten tijde van de besprekingen die ik had met de directie over mijn arbeidscontract en de voortzetting daarvan. Dus hij zat letterlijk aan mijn brood en dat heb ik hem verteld.'

Een volgend scharnierpunt met deze jongere. De sleutelbos van de mentor wordt teruggevonden in zijn kamer. De mentor wordt 'echt boos'.

En juist dat flink boos zijn wordt hier op waarde geschat door de jongere. Dat is bijzonder.

Want flink boos zijn kan een vorm van geweld zijn. In deze situatie wordt duidelijker wat deze woonplek voor de jongere is gaan betekenen en dat er daarin voor hem wat op het spel staat. Een collega duidt het voorval: 'In het begin zag deze jongen de groep als gevangenis en nu als een plek van hem. Zijn kijk naar de groep is veranderd'. En ze legt aan de mentor uit: 'Hij is om jou gaan geven, hij heeft jou hoog zitten.' De jongere vindt het belangrijk wat jij van hem vindt. Daarom raakt het hem dat jij zo boos bent na het stelen van de sleutelbos'. De jongere vindt de uitleg van de mentor ook 'fair' en kan daardoor sorry zeggen en de sleutels teruggeven. Het resultaat is, vertelt de mentor: 'dat ik nu veel tegen hem kan zeggen' (CoPT1).

Doordat hier een flinke botsing plaatsvindt, worden posities verhelderd. En die blijken door de botsing betekenisvol en elkaar nabij te zijn. En dat kan vervolgens gezegd worden. Daardoor wordt het ook waar. De mentor geeft woorden aan wat het grenswerk voor hem betekent: 'Het heeft voor mij geleid tot liefde voor de jongere. Ik weet dat ik niet iedereen kan helpen. Dat dacht ik ook bij hem, maar ik ben erin blijven geloven en nu zie je toch dat hij geholpen kon worden en nu gaat het goed. Het is niet onvoorwaardelijk, maar voor mij was het klaar en wij hebben er samen wat in gedaan waardoor dat verschoven is. Het was een mooie ervaring die ik meeneem in de toekomst' (CoPT1).

4.2 (Kiemen van) geweld door regels en het effect van regels

Oneerlijk

Dat regels een kiem van geweld kunnen zijn, is niet nieuw. Ook in dit onderzoek komt dat steeds opnieuw naar voren. Een van de bronnen is dat regels soms oneerlijk zijn. 'Eerst mochten we met drie of vier jongeren in de gameroom en nu nog maar met twee. Ja, er was een incident, maar daar had ik toch niets mee te maken?', zegt een meisje (D1). En 'regels om de regels', niet afgestemd op iemands persoonlijke situatie zijn daar ook voorbeelden van: 'Op die [andere woonplek] kom je meer in de problemen. Je telefoon wordt afgepakt. Je mag niet naar buiten voor een maand. Er is veel begeleiding, waarvan sommigen heel streng zijn en alleen maar de regels volgen. Over eten, over telefoontijd (wanneer je je telefoon mag gebruiken). En wanneer je hem moet inleveren. Het is niet goed voor die meiden. Je problemen worden daar groter'. 'Of kamertijd, dan moest je van 17 tot 18 uur op je kamer zitten zodat zij rustig konden koken' vult een ander meisje aan (CoPJ2).

En het gevolg daarvan is: 'Iedereen deed daar wel iets stiekem, zoals een tweede telefoon hebben' (CoPJ2).

Regels moeten voor iedereen hetzelfde zijn, maar het is wel stom als er een regel komt vanwege iets waar jij niets mee van doen hebt. Of als er regels komen die eigenlijk voor één persoon bedoeld zijn. 'Iemand die met zijn problemen zorgt dat de hele groep daar last van krijgt'. Het gaat over wat dat betekent voor de andere groepsgenoten.

Het gevoel dat het oneerlijk is. Bijvoorbeeld gestraft worden, iets niet mogen, door wat andere gedaan hebben. Dat is onrechtvaardig en kan je boos maken (D1).

Vanzelfsprekendheden

Regels zijn soms ook vanzelfsprekendheden, het lijkt niet anders te kunnen: op een van de groepen waar de jongeren nu wonen gaan 's nachts de keuken en de woonkamer op slot. Ook de voordeur. Je kunt niet naar buiten. Wie oud genoeg is en een tag heeft kan wel 's avonds laat of 's nachts naar binnen. De professionals leggen uit dat het niet anders kan, want ze horen het niet vanuit hun slaapkamer, als een jongere naar de woonkamer gaat. En die jongere kan onverstandige dingen doen. Dat beamen de jongeren. En toch, een van hen zegt: 'Bij jou in dat gezinshuis ging de badkamer op slot. Hier de woonkamer en de keuken. Dat vind ik wel stom' (D2).

Ook de inrichting van de woongroepen is gebonden aan regels. Met het gevolg dat 'de meeste woongroepen op een instelling lijken'. De jongere legt uit: 'Een grote kale ruimte met een bank en een tv. Dat was het wel. Jullie zouden wat meer moeten kijken naar de inrichting om de kinderen zich thuis te laten voelen. Met een vloerkleed, wat we eerst hadden. Of dat we waxinelichtjes, in een pot op tafel kunnen zetten. Maar we mogen geen open vuur hebben. Dat is een regel. En waxinelichtjes zijn open vuur.' En dan: 'De banken moeten brandvast zijn. Die zitten niet lekker. De bedden voelen als een gevangenis' (D2).

Toepassen van regels

Strikt toepassen van regels lijkt ook niet altijd goed: 'Sommige kinderen hebben dat nodig, anderen niet. Als ik naar mezelf kijk: minder. Ik weet gewoon wat ik ga doen. Zoals kamer opruimen, ik ga dat vrijdag doen. Waarom moet ik het dan nu doen?' (CoPJ2).

Effect op je zelfbeeld

Sommige regels kunnen een nadelig effect hebben op je zelfbeeld. Regels blijken er in allerlei soorten en maten te zijn. Een jongere vertelt hier voorbeelden van: 'Dat je in een pleeggezin een gordijn niet op een bepaalde manier open mag doen omdat anders het tapijt verkleurt. Of dat je niet met je schoenen op de trap mag en dus ook niet om je veter te strikken je schoen op de derde tree mag zetten. Dat soort regels hebben een effect gehad op mijn zelfbeeld. Alsof ik alles fout deed, alsof niets mocht. Ik ging slecht naar mezelf kijken. Daar kreeg ik een laag zelfbeeld van. Ook op een andere plek mocht ik heel weinig. Ik was daar de enige jongere en het was mijn schuld volgens de begeleiders dat er geen andere jongeren waren: ik had een te grote bek, ik zou hen aanzetten tot van alles.

Op weer een andere plek mocht ik niet meer dan drie boeken op mijn kamer hebben. Er waren ook beperkingen in telefoon en laptop, dus ik had niks te doen. We moeten gewoon bezig zijn, dingen kunnen doen. Je mocht ook niet slapen. Dus ik ging me vervelen. Ik had een depressief hoofd, dat werd alleen maar erger en erger’.

Een andere jongere valt bij: ‘Ik snap dat wel, maar een van de dingen die je kwijtraakt is jezelf omdat je je kamer niet van jezelf kan maken. Je zit in een hok dat niet van jou is. Het voelt als een gevangenis. Misschien mag je wat lampjes ophangen, maar ik mocht niks’ (D3).

Handelingsperspectief:

- Kun je regels vervangen door in gezamenlijkheid en wederzijdse goedkeuring met jongeren tot afspraken te komen?
- Kunnen regels verminderd worden?
- En als ze er toch zijn, pas ze dan eerlijk toe.

Grensoverschrijdingen door toepassing van regels

Regels kunnen dus oneerlijk en onrechtvaardig zijn of zo ervaren worden. Ze kunnen een effect hebben op je zelfbeeld en je boos maken, waardoor je misschien gaat ageren als jongere. De toepassing van regels kan ook over grenzen gaan van degene die ze ondergaat. Zo vertelt een jongere dat ‘de was doorzocht werd op contrabande en vervolgens niet netjes werd teruggelegd’. Deze beide elementen waren voor haar grensoverschrijdend (CoPJ2).

Een antwoord op het geweld van regels

Unieke afspraken

Regels veroorzaken vaak een gevoel van oneerlijkheid. Dat gevoel kan opgelost worden, door een algemene regel uniek te maken, uitsluitend toe te passen bij die persoon in samenspraak met die persoon. Een jongere legt dat uit: ‘Ik heb er geen last van, dat de woonkamer op slot gaat. En ik ben blij dat deze jeugdzorginstelling er is, maar het blijft wel een instelling: je woont met verschillende kinderen. Ik ben getraumatiseerd met eten.

En mijn begeleider is heel lief, maar hij moet wel stop zeggen tegen mij, als ik te veel eet. Ik kan niet stoppen. Dus het is voor mij goed dat de keuken op slot is. Het is voor je eigen veiligheid. En het is ook voor je ritme, je moet naar boven. Er liggen daar ook scherpe messen. Er zijn kinderen die suïcidaal zijn bij ons. Sommige regels zijn er nou eenmaal. Het is geen buurthuis. Er moet structuur zijn’, zo sluit zij af. En ze heeft trouwens op haar kamer een koelkast en een andere jongere heeft een eigen keukentje. Goed geregeld dus (D2).

Eerlijk toepassen

Als er regels zijn, oneerlijk of niet, dan moet de uitvoering ook heel precies gebeuren, zowel in het nadeel als in het voordeel van de jongeren, anders vergroot dit het gevoel van oneerlijkheid en onrechtvaardigheid: ‘Iemand heeft een keer de wifi precies om 23:30 uitgedaan. Om 6:30 gaat ‘ie aan. Maar als je ‘m precies op tijd uitdoet, moet je ‘m ook precies op tijd aandoen. Dat is irritant, als dat niet gebeurt’ (CoPJ2).

Kan het zonder? Of samen?

Een derde antwoord op geweld door regels is misschien wel de basale vraag ‘is deze regel echt nodig?’ Kunnen we dit ook op een andere manier met elkaar oplossen? Zonder regel? Zo vertelt een jongere hoe blij hij was dat een muur van zijn kamer zwart mocht worden: ‘Ik vroeg of ik mijn muren mocht verven en er mocht één muur zwart! En ik mocht schrijven op mijn bed want ‘het is jouw bed, doe wat je wilt’. Op andere plekken mocht dat nooit. (...)’ (D3).

Of door te pogen het samen te doen. Een jongere vertelt: ‘Je wilt een safe space, ook in het huis. Nu zijn ze bezig met de muren te schilderen.’ Het is een groot huis en nog kaal. Ook het kleed is inmiddels besteld, door twee dames van de inrichting. Niet door de jongeren zelf, vertelt de jongere. Wel kozen ze de kleur en de kleur op de muur, maar die wordt ook alweer overgeschilderd, want een roze gang wordt niet door iedereen ge waardeerd. Kaarsen, dat zou hij nog wel graag willen, dat dat mag, in de huiskamer (D2).

4.3 (Kiem van) geweld van het mislukte herstel

Het herstelgesprek

Na conflicten, ruzies, gedoe, onenigheid is het gebruikelijk om een herstelgesprek te voeren. Het zijn gesprekken waarbij vaak meerdere mensen aanwezig zijn, bijvoorbeeld de mentor van de groep, de trajectbegeleider van de groep, Jeugdbescherming en de gedragsdeskundige. Uit herstelgesprekken komen afspraken over hoe met een bepaalde situatie zal worden omgegaan. Voor de jongeren voelt dit vaak als ‘moeten voeren’, als ‘mee moeten buigen’. ‘Je moet zeggen wat je niet wil zeggen’, zegt een meisje. En: ‘Ik moest zeggen wat ik de volgende keer niet zou doen.’ Een ander vult aan: ‘Het werkt voor hun [de begeleiding]’ en ‘Ik zeg wat ze willen horen’ (CoPJ2). Zo komen we op het spoor dat herstelgesprekken iets problematisch in zich dragen: het lijkt niet (altijd) te leiden tot herstel, terwijl het voor de zorgverleners wel het markeringsmoment is, waarna een punt achter de kwestie wordt gezet.

In ons onderzoek kwamen we een grensoverschrijdende situatie tegen waarbij een herstelgesprek gevoerd is, waarna het team dacht dat het opgelost was. Na gezamenlijke overdenking (CoPT2 en CoPJ3) was de conclusie dat dit toch niet het geval was.

Het herstelgesprek

De aanleiding:

Een jongere is in de woonkamer. De pedagogisch medewerkster (pm) is in de teamkamer. Zij ziet de jongere aankomen en denkt dat hij iets wilde vragen. Dat doet hij niet. Zonder te vragen loopt hij het kantoor in. Daar ontstaat, aldus de medewerker, een woordenwisseling:

pm: 'Wat ga je doen?'

Jongere geeft geen reactie. Hij zegt niets en loopt door naar het kantoor en onze slaapkamer in. Daar pakt hij een keukenmes om te kunnen koken.

pm: [opnieuw] 'Wat ga je doen?'

De jongere reageert niet.

pm: 'Ik vind het niet netjes dat je onze slaapkamer en het kantoor in loopt. Onze en mijn spullen liggen daar. Ik vind dat niet netjes.'

De jongere reageert nergens op en pakt ondertussen meer spullen uit het kantoor, zoals shampoo en scheerspullen.

[deze scene in het kantoor duurt tot op dit moment ongeveer 5 minuten]

De pedagogisch medewerker loopt dan naar de jongere toe en steekt haar hand uit tussen de kast en hem '(...) omdat ik het wilde stoppen. De jongere heeft mij toen een zet of een duw gegeven. Die verwachtte ik niet, dus ik viel naar achteren tegen de kast. De jongere is toen het kantoor uitgegaan. Toen kwamen een collega en een andere jongere het kantoor binnen'.

Het herstelgesprek:

Bij het herstelgesprek zijn de medewerker (pm), de jongere en de gedragswetenschapper aanwezig (gw).

Verloop van het gesprek

gw: 'Ik heb ze eerst allebei het verhaal laten vertellen. De jongere zei dat hij een mes vroeg voor het koken en geen reactie kreeg, dus is hij die gaan pakken. Hij pakte nog andere dingen.' Hij vertelde dat hij het kantoor inliep om het mes te pakken en dat de pedagogisch medewerker zei dat hij moest ophouden. Dat ze hem aangeraakt heeft en dat hij toen boos werd omdat ze hem aanviel (dacht hij). Uit zelfbescherming heeft hij haar geduwd met beide handen.' De gw vervolgt: 'Ik heb eerst allebei hun kanten gehoord. Daarna gaf hij toe dat hij fout was en niet had moeten duwen.'

De pm zegt: 'Onze verhalen waren hetzelfde. Hij voelde zich bedreigd dat ik mijn handen uitstak en zei 'klaar nou'. Toen duwde hij. Ik dacht dat ik hem niet aangeraakt had, maar misschien ben ik tegen hem aangekomen. Ik heb in het gesprek gezegd dat het niet mijn bedoeling was. Ik heb hem ook gezegd dat ik het vervelend vind voor hem dat hij altijd het gevoel heeft dat hij 'aan' moet staan om zichzelf te moeten verdedigen. Hij had namelijk aangegeven dat hij vanwege genderdiscriminatie steeds op zijn hoede is. Zijn reactie was dat hij dat normaal vond, hij wuifde het weg. Iedereen zou zichzelf verweren, zei hij.'

Het gesprek vervolgt:

gw: 'Toen heb ik hem voorgehouden dat hij het niet fijn zou vinden als wij zomaar op zijn kamer komen. Hij zei toen dat dit altijd gebeurt. Hij gaf de draai aan het gesprek dat wij dingen doen die niet mogen. Toen hebben we gezegd dat dit niet het geval is. Ook bij een kamercontrole ben je er als jongere altijd bij.'

pm: 'Hij wist zeker dat het wel zo was, want hij vertelde dat hij spullen neerlegt op een bepaalde plek en die zijn weg of verplaatst. Ik heb gezegd dat het vervelend is dat hij het zo ervaart, want het gebeurt niet.'

De pm vertelt dat ze het gevoel krijgt dat de jongere '(...) de aandacht wilde verplaatsen en het wilde afzwakken: "Jullie komen ook op mijn kamer"'

In het gesprek komt ook de samenwerking tussen de jongere en de pm nog aan de orde. De jongere geeft aan niks meer met haar te maken willen hebben. De pm zegt desondanks: 'Ik heb gezegd dat ik er gewoon voor hem ben'. Dat gevoel heeft de jongere niet: 'Hij zei in het gesprek: "jij doet nooit wat voor me, je wil nooit wat voor me doen".'

Het gesprek komt naar het eind

gw: 'Nadat ik beide kanten heb gehoord, hebben we afspraken gemaakt. Ik heb eerst gezegd dat duwen niet mag. Ook dat we zulke situaties in de toekomst willen voorkomen. Hij moet eerst kloppen voordat hij het kantoor inkomt en dat we dat ook bij hem zouden doen. Dat accepteerde hij.'

pm: 'Ik zat toen te wachten totdat [de gw] hem ook een officiële waarschuwing zou geven. Daar was verwarring over tussen haar en mij. Dat deed ze niet dus toen heb ik het gedaan. We hadden afgesproken dat hij die waarschuwing zou krijgen. Die heb ik toen gegeven. Toen was hij boos, want ik had hem aangeraakt en ik gaf de waarschuwing.'

gw: 'Bij het geven van de waarschuwing zei hij: "Nu krijg ik alleen iets en de pm niet en zij heeft mij wel aangeraakt".'

pm: 'Ik heb toen uitgelegd dat ik hem niet heb aangeraakt zoals hij zei. Hij ging toen praten over mij tegen [de gw]. Daarin ging hij een grens over. Ik zei tegen hem: niet over mij praten alsof ik er niet ben. Toen deed hij dat nog een keer en heb ik hem gevraagd of hij met haar wilde praten zonder mij. Dat wilde hij. Ik ging toen weg en was het helemaal zat. Ik vond het geen fijn gesprek, ik voelde me niet gesteund door [de gw] en het duurde veel te lang.'

gw: 'Ik ging toen nog verder met hem praten en heb het nog een keer uitgelegd. Ik heb hem gezegd dat hij haar niet kan negeren en ook niet kan duwen uit zelfbescherming. Ook niet terwijl hij het naar anderen veel harder zou doen, zoals hij eerder zei. Op een gegeven moment heb ik gezegd dat we wel klaar zijn met het gesprek, en dat vond hij ook.'

Na het gesprek

De pedagogisch medewerker vertelt dat de jongere sinds het gesprek superaardig tegen haar doet (CoPT2).

Het team realiseert zich dat het niet af is. Niet tussen de jongere en de pm en ook niet tussen haar en de gw. Hoewel de gw-er nog wel haar excuses heeft aangeboden naar de pm-er voor haar ervaring zich niet gesteund te voelen. Door vakanties en ziektes komen vervolgesprekken niet meer van de grond. Vier maanden later spreken we de jongere. Hij vertelt dat hij een 'incidentje had met dat meisje met dat korte haar. Hoe heet ze?' Hij vervolgt: 'Ik mag haar niet, dat weet ze. Maar ik kan wel praten met haar. Maar ze zei dat ik loog bij de gedragswetenschapper.' Dan vertelt hij zijn kant van het verhaal:

De aanleiding:

'Ik had een incidentje in het kantoor. Wat was het ook alweer? Ja, ik wou iets pakken. Zeep ofzo. Nee, het was een mes. Ik schreeuwde uit de keuken: 'Ik heb een mes nodig!', want ik was aan het koken. De deur van het kantoor was open, dus ik dacht dat ik het mes mocht pakken, ik hoorde ook 'hmhm'. Toen stond zij daar voor mijn gezicht. 'Wie zegt dat jij op het kantoor mocht?', vroeg ze. Ik dacht dat het mocht. Toen moest ik het terugleggen en netjes vragen. Dat ga ik niet doen. Toen begon zij meer en meer te schreeuwen. Maar dat kan niet. Wie ben jij om tegen mij te schreeuwen? Dus ik ben meer spullen uit de kast gaan pakken om haar te irriteren. Een zeepje. En nog iets. Toen kwam zij op me af en boog ze naar me toe. Ik duwde haar weg.'

Het herstelgesprek:

'Een weekje daarna hadden we een gesprek. Zij zei dat ze probeerde de kast dicht te doen. Ik zei tegen haar dat dit niet klopte. Toen zei ik tegen haar: 'Je zegt dat ik zit te liegen'. Ze ging zachter praten, om slachtoffer te spelen. Dat irriteerde me. Dus zo kun je niet meer met me praten.' En de ruzie zette zich voort: 'Ja, met zo'n Sneeuw-witje-stemmetje een beetje fake doen. Ik weet wat je deed, jij weet het ook. Don't talk to me.' Uitgepraat en opgelost is het niet: 'Nee. Ik ben klaar met je. Er is geen goedpraten, ik ben klaar met je. Ik was boos omdat ze doet alsof ik alleen de fout maakte. Er was heel veel negativiteit. Ze had geluk dat ik een mes vasthield in mijn andere hand. Mijn reflex was een vuist. Zulke dingen, als je zo op mensen afkomt, betekent het dat je wilt vechten. Zo ben ik opgegroeid. Ik heb gezegd dat ze geluk had, dat ik haar niet geslagen heb.'

Conclusie:

En zo blijkt hoe moeilijk het is in de praktijk. Deze situatie is gedurende het leertraject meerdere keren besproken. Na verloop van tijd raakt iedereen ervan doordrongen dat het nog doorsuddert en niet is opgelost. Niet met de jongere, niet tussen de jongere en de pedagogisch medewerker en niet tussen de pedagogisch medewerker en de gedragswetenschapper. En toch wordt er niet begonnen met het oppakken. Het stond 'in de wacht', omdat een van de betreffende professionals op vakantie was, of ziek, of er was iets anders. En daar bleef het bij. Wij leerden dat er wel iets had gemoeten. Daar komen we op terug in de subparagraaf over het antwoord op mislukt herstel.

Sorry zeggen

Sorry zeggen hoort vaak ook bij herstel. ‘Ja, ze verwachten dat ik sorry zeg. Ik word daar wel geïrriteerd van’, zegt een meisje. Een groepsgeenoot vult aan: ‘Meestal moet ik sorry zeggen. Ik heb niet vaak sorry gehoord. Vooral niet van begeleiders, niet dat ik het weet’ (CoPJ1). ‘De meesten willen niet toegeven dat ze fout zaten. Maar ik zeg geen sorry als ik niets fout heb gedaan’, zegt weer een andere jongere (CoPJ2). Met jongeren bespreken we dat pedagogisch werkers wel eens zeggen: ‘Dat bedoelde ik niet zo’. Daar wordt meteen op gereageerd. ‘Dat is voor kleine dingen’, zegt een van de jongeren. En iemand anders zegt scherp: ‘Het is nog steeds geen sorry’ (CoPJ1).

Een ‘sorry’ krijgen blijkt wel belangrijk: ‘Dan zou je respect krijgen’, zegt een jongere. ‘Dan zou je je meer gewaardeerd voelen’, zegt een ander. ‘Werkers moeten het gewoon zeggen’, zegt een derde (CoPJ1).

Het gevolg van onopgeloste conflicten

Conflicten die niet worden opgelost, blijven tot in den treure problematisch en werken als een ‘veenbrand’. Er zijn soms logische redenen om het er niet meer over te hebben (het is bijvoorbeeld te lang geleden of de medewerker in kwestie is weg). Maar het blijft problematisch als het niet is opgelost en het beïnvloedt de ervaring van de jongere in kwestie negatief. Het beperkt de ontwikkeling. Alles wat de jongere wel meekrijgt, is geen aanspreekbare bron meer. Het is afgedaan, alles is/wordt slecht.

Als dingen in het verleden niet goed zijn opgelost, durf je ook niet te hopen dat dit een keer wel gaat gebeuren. Dat beschadigt je. Zo vertelt een van de meiden in een dialoogsessie dat het tussen haar en ‘de gezinshuisvrouw’ nooit is gebeurd. Ook geen excuses van iemand anders van [naam instelling]. ‘Het maakt nu niet meer uit’ zegt ze. ‘Het mag wel, maar ik maak me niet blij met dat het gaat gebeuren. Want ik heb er geen vertrouwen in’ (D2).

Uit de verhalen van jongeren blijkt dat als er iets voorvalt tussen een professional en een jongere, dat vaak niet alleen van invloed is op die twee. Het blijkt dat iedereen in de omgeving betrokken raakt en positie inneemt.

Met andere woorden: geweld zien, een conflict tussen anderen zien of meekrijgen, maakt je er onderdeel van. En dat vraagt om anders handelen van professionals dan zeggen: ‘Dat is iets alleen tussen de jongere en mij’. Er is een conflict geweest tussen een medewerker en een jongere. Het is (nog) niet opgelost. En daarmee blijft het spelen. Tussen die twee, maar zo blijkt, ook voor andere jongeren, het team en de betreffende medewerker. We zagen dat in het voorbeeld ‘Het herstelgesprek’. Jongeren van de groep zeggen over de betrokken pedagogisch medewerker: ‘Zij zeurt’. De medewerker zelf zit ziek thuis. Daardoor kiezen de collega’s ervoor het gesprek met haar niet op te pakken. Ook pakt het team het niet plaatsvervangend op met de jongeren. En zo blijft het ondergronds doorgaan.

Een antwoord op mislukt herstel

‘Herstelgesprek’

We hebben met elkaar ontdekt dat herstellen niet gebeurt in een herstelgesprek. We zien dat de functie die herstelgesprekken zouden moeten hebben, niet wordt waargemaakt. Er wordt iets geaigendeerd en afgedaan, maar er verandert eigenlijk niets. En dus is er niet(s) hersteld. Herstelgesprekken zouden anders moeten heten. Je voert eerst een gesprek waarin de kwestie besproken wordt en een werkbare oplossing gevonden moet worden. En daarna pas kun je echt samen herstellen en dat kan lang niet altijd in hetzelfde gesprek plaatsvinden.

* In praktijken zien we soms dat conflicten die nog niet opgelost zijn, overgedragen worden naar de volgende die in dienst komt. Dat is problematisch omdat het dan niet gaat over herstellen maar nog over het afhandelen van het conflict. Dat conflict is echter gebonden aan de personen die het conflict zijn aangegaan. Het relationele aspect ervan kun je niet overdragen. In ons voorbeeld over het mislukte herstel hebben we het over verantwoordelijkheid nemen voor herstel als betrokken professionals dat niet doen omdat ze er niet meer werken of langdurig ziek zijn.

Handelingsperspectief:

- Haal het gesprek over het conflict of ruzie en het herstellen uit elkaar.
- Sorry zeggen moet groots en meeslepend door de hulpverleners gebeuren, anders wordt het niet verstaan.
- Als conflicten door de betrokkenen niet hersteld kunnen worden, dan moet dat door de andere professionals in hun plaats gebeuren.*

Gespreksleider: ‘Ik denk ook dat jullie dat doen [excuses maken], maar die worden niet ontvangen’.

Gedragswetenschapper: ‘Dat is vaker zo’.

Gespreksleider: ‘Het gebeurt ook op het moment dat het jullie past. Jongeren moeten ‘op het matje komen’.

Pedagogisch medewerker: ‘Dat is niet waar, ze komen op hun moment. Wij bepalen niet wanneer dat plaatsvindt. We stellen iets voor’.

Gespreksleider: ‘Nee, ik denk dat het voor hen anders voelt. Het is voor de jongeren ‘een kunstje doen’ en weer voortgaan. Zij ervaren dat ‘er iets vereffend wordt en ze op hun kop krijgen’.

Pedagogisch medewerker: ‘Het is eigenlijk een waarschuwingsgesprek’.

Gespreksleider: ‘Ja, en dat moet soms ook’.

Gedragswetenschapper: ‘Hoe zouden jullie zo’n gesprek willen noemen?’

Pedagogisch medewerker: ‘Noem het gewoon gesprek’ (CoPT5).

En als het gesprek dan gevoerd wordt met de jongere, kan het behulpzaam zijn om na te denken over waar en wanneer dat gesprek plaatsvindt. Heeft de jongere daar invloed op? Het zou ondersteunend kunnen zijn als zowel jongere als professional inspraak hebben in deze elementen, zodat de jongere ervaart dat er sprake is van evenredige inbreng. Dat beide perspectieven tellen.

Relationeel herstellen

Herstellen is iets wat van twee kanten moet komen en veronderstelt relationeel werken en relationeel samenwerken. Er is een bepaald evenwicht voor nodig. Als de ene partij het gevoel heeft 'door het stof te moeten' en het alleen van die kant komt, worden ruzies niet opgelost. Dan blijven ze sluimeren en wordt het steeds erger.

We komen tot het inzicht dat als je gekwetst bent (jongere of werker), het heel moeilijk is om in beweging te komen om de ruzie op te lossen. Dan is er ruimte nodig. Ruimte om te spuien, om hardop te praten en zo (eerst) erkenning te krijgen en zelfs troost ('wat naar dat je dit meemaakt'). Begrip voor jouw situatie en jouw gevoel. Maar er moet ook tegenwicht zijn. Anders gaat iedereen mee met jouw logica en wordt de ruzie onoplosbaar. Die onoplosbaarheid kan kenmerken van geweld in zich dragen. Vanuit de hulpverleners kunnen dan reflexen ontstaan als: 'Dit kind moet eruit.' Of: 'Ik ga zijn mentor niet meer zijn'. Een jongere kan de negatieve ervaring als een problematisch iets met zich meenemen, waardoor het zijn vertrouwen in de hulpverlening schaadt. Relationeel herstellen vraagt dus ruimte voor de personen in conflict, ook los van elkaar. Aandacht van anderen om te vertellen wat hij of zij heeft meegemaakt en daar erkenning en steun voor te krijgen, maar tegelijkertijd ook tegenwicht. In het volgende voorbeeld laten we zien wat voor soort tegenwicht het team geeft aan een collega, die met zijn mentorkind meerdere ingewikkelde situaties heeft gehad achter elkaar. De mentor vertelde aan zijn collega's hoeveel last hij ervan had. Dat het persoonlijk werd. En de collega's ondersteunden hem door te zeggen dat hij het moeilijk had en dat ze dat begrijpelijk vonden. En toen gebeurde er dit, wat wij bedoelen met tegenwicht (CoPT7):

Tegenwicht

Mentor: [Mijn mentorkind] kwam terug van voetbal en ging drie keer aanbellen. Hij weet van mij dat hij één keer moet bellen. Hij ging door. Bellen en schoppen. Maar ik kon mijn sleutel echt niet vinden. Ik zei: 'Gozer, wacht even, ik kan mijn sleutel niet vinden'. Toen liet ik hem binnen door het raam. Ik zei dat we een gesprek moesten voeren. Dat wilde hij niet. Toen zei ik: 'Of dit, of ik breng je in voor een andere mentor'. Toen zei hij: 'Dat is goed, doe maar een andere mentor'. Ik heb hem ingebracht in het team en wilde een andere mentor. [De coach on the job] vond dat ik zijn mentor moest blijven'.

Gespreksleider: 'En toen?'

Mentor: 'Ik wilde wel zijn mentor blijven, maar de jongere moest een excuus maken. Toen is hij gekomen en zei hij dat ik geen slachtoffer moest spelen. Hoezo ben ik slachtoffer? De jongere zei dat iedereen naar hem kwam om te zeggen dat hij excuses moest maken'.

Coach on the job: 'We vonden het geen goed idee dat de pm-er geen mentor meer was. Als ze je zo boos maken, is de relatie kennelijk belangrijk. Dan is het een scharnierpunt. Als je hem loslaat, wijs je hem af in zijn persoonlijkheid.

Julie relatie heeft betekenis, anders word je niet boos'.

Collega pm: 'Je zegt het ook niet tegen je kind: ik ben je vader niet meer?'

Coach on the job: 'Het was een moment suprême. Nu gaat het erom'.

Mentor: 'Ik vind vader-kind en mentor-jongere niet te vergelijken. Maar ik snap het wel'.

Sorry zeggen – zonder maar

En zo kon de mentor de beweging maken naar de jongere en in gesprek gaan. Het ging hier dus niet om 'er overheen te stappen' als mentor, maar het juist aan te gaan en er samen uit te komen.

Mentor: '[De jongere] zei dat hij geen sorry ging zeggen. Toen heb ik hem gesproken over het voorval. Ik heb als eerste sorry gezegd. Zonder maar. En hem daarna uitgelegd hoe het liep. De jongere zei: 'Je hebt gezegd dat je iets zou doen en dat deed je niet'. Daar heb ik sorry voor gezegd. En toen heb ik gevraagd: wat heb jij fout gedaan? Toen zei hij eerst dat hij niets fout deed en daarna zei hij dat hij niet had moeten schelden enzo. Maar er kwam steeds 'maar jij...'. Toen heb ik hem gevraagd bij zichzelf te blijven. Anders rechtvaardig je steeds wat je doet. Dat heeft hij gedaan.'

Gespreksleider: 'Dus een 'maar' ontkent het sorry. Is het nu goed tussen jullie?'

Mentor: 'Ja. In de ochtend kwam hij heel rustig binnen en vroeg hij me wat. Maar toen zei [de jongere] dat hij het niet leuk vond dat ik hem zwerver noem, terwijl zijn moeder dakloos is. Daar dacht ik niet over na.'

Coach on the job: 'Het was misschien over een grens heen?'

Mentor: 'Ja, dat denk ik ook'.

We zagen in het onderzoek dat 'sorry zeggen' een groot onderwerp is. Jongeren zeggen tegen professionals: 'Zeg gewoon sorry', alsof het iets kleins is. Maar de jongeren zeggen ook dat zij het weinig horen van hun begeleiders. Terwijl de professionals regelmatig zeggen dit wel te doen. Sorry zeggen door professionals moet kennelijk een 'groots en meeslepend' gebaar zijn om op te vallen en ontvangen te worden als een sorry. Anders 'verdwijnt het gebaar'. Dat begint met 'zonder meer'. Dus geen 'Sorry, maar...' Dat is geen sorry, leren we met elkaar. Dat is je gelijk willen halen. Of je punt nog een keer willen maken (CoPT7). Of misschien moet het meerdere keren. En net zo groot als jongeren sorry moeten zeggen? Een jongere moet vaak sorry zeggen tegen een heel team. Kan een groep dan ook van een professional een sorry krijgen tegenover een van hen? Een precieze afstemming op de ander, lijkt ook belangrijk. Door sorry krijg je respect en/of waardering.

Goed afgestemd: groots en meeslepend of precies passend?

Jongere: 'Ik mocht een pedagogisch medewerker eerst niet. Nu mag ik haar wel. Ik had een discussie met haar gekregen aan tafel. Ik word boos als ik eraan denk. Daarna hebben we het uitgesproken en toen mocht ik haar wel.'

Onderzoeker: 'Wat deed ze dan goed?'

Jongere: 'Ik weet niet'.

Onderzoeker: 'Waarom mag je haar nu wel?'

Jongere: 'Ik weet niet, ze is nu mijn mentor'.

Onderzoeker: 'Wat heeft zij van jou geleerd?'

Jongere: 'Weet ik veel, dat moet je haar vragen' (CopJ1).

In de eerstvolgende leerbijeenkomst met de professionals reageert de betreffende pedagogisch medewerker op bovenstaande kwestie: 'Dat deze jongere mijn conflict met hem nog herinnert...'. Ze vervolgt: 'Het was in het begin van mijn stage. De jongere zat in het ene 'kamp' van de groep. Hij maakte veel opmerkingen over twee andere jongeren, Ze waren met elkaar over de anderen aan het praten. Ik zei 'doe gewoon normaal'. Hij vroeg waar ik me mee bemoeide. Ik zei 'je doet het hardop dus ik mag me ermee bemoeien'. Toen zei hij 'wie denk je wel dat je bent'. Het ging hard tegen hard, ik heb tegen hem ook gezegd wie hij dacht dat hij was. Daarna hebben we elkaar genegeerd. Een dag later hebben we een herstelgesprek gehad.

Niet heel formeel, maar we zijn erop teruggekomen. Daarna heb ik het een beetje gelaten. En daarna werd ik zijn mentor, daar heeft hij om gevraagd' (CoPT3).

Onopgeloste conflicten oplossen

In de leergesprekken over het onopgeloste conflict (casus herstelgesprek) leerden we dat een onopgeloste situatie sterk doorwerkt. Er waren redenen waarom de casus bleef liggen, zoals vakantie en ziekte. Het team stond daarmee 'in de wachtstand', waardoor het bleef sluimeren. In dit onderzoek leerden we dat het behulpzaam had kunnen zijn als het team wel plaatsvervangend in actie was gekomen. Bijvoorbeeld door in gesprek met de jongere zijn positie te erkennen en de situatie uit te diepen. Uiteindelijk wordt iedereen verantwoordelijk voor het feit dat iets 'blijft liggen' en voor de gevolgen die dat heeft. Aan de slag dus, ook als het conflict 'niet van jou is'.

4.4. (Kiemen van) geweld in de dagelijkse omgeving

Een vierde verschijningsvorm van geweld is het effect van het geweld dat aanwezig is in de dagelijkse omgeving. Omdat je het ziet (bij anderen), het zelf ondergaat of het zelf uitoefent.

Geweld zien

Een jongere vertelt: 'Soms zie je geweld, hoor je dingen die niet leuk zijn en die doen iets met je. Die kwetsen je dan...' Maar er is ook een subtielere manier waarop geweld verschijnt. Een van de jongeren vertelt: 'Ik zie het dus gebeuren. Die persoon wil niet open zijn naar anderen toe. Hij wil niet vertellen wat er rondgaat in het hoofd. Maar ik zie dat hij achteruitgaat. Ik praat veel met die persoon en probeer hem te motiveren. Hem te laten merken dat hij niet alleen is' (D1).

Andere vormen van geweld die jongeren zien gebeuren zijn ruzies tussen andere jongeren, of tussen groepsleiding en jongeren waardoor de andere jongeren op hun kamer moeten eten. En ook conflicten of geweld bij een andere groep, bijvoorbeeld boven je in hetzelfde pand, waar iedereen beneden, inclusief de hulpverleners, veel van meekrijgen. Je hoort gebonk van andere groepen. Of er komt politie. Dat geeft spanning. Nog een subtiel voorbeeld van geweld zien is, vertelt een jongere, dat een jongere weg moet van de groep, die niet weg wil. Dat is 'oneerlijk' volgens een van de jongeren. En gevoelens als oneerlijkheid zijn een subtiele kiem van wat uit kan groeien tot geweld (D1).

Er worden ook minder subtiele voorbeelden van 'geweld zien' genoemd. 'Als ik mensen met blauwe handschoenen zie dan denk ik: "Er gaat iets gebeuren". Blauwe handschoenen gaan aan als er met voeding wordt gewerkt. Dwangvoeding, voeding toedienen, want dan worden hun handen niet vies. Maar ik heb ook injecties gezien, bijvoorbeeld bij wondverzorging. Dan hoor je de handschoenen en dat is triggerend. Er gaat iets komen. Dat hoeft geen geweld te zijn, maar ik heb het wel vaak gezien. Dan hoor je de professionals zeggen: "Ga je meewerken of moeten we je een handje helpen?" Dat handje helpen betekent dan dat het op hun manier moet en dat is geen handje helpen. Dat is

geweld. Dat heb ik vooral bij anderen gezien. Meegesleurd worden over een gang, je onterecht in holding leggen, dat soort dingen. Je bouwt relaties op met andere jongeren en als je ze hoort gillen en schreeuwen en huilen en als je weet hoe dat voelt, omdat het ook bij jou gebeurde, is dat heel moeilijk. (...) Ik vind het onterecht als anderen het hebben, want ik heb moeite met lijden van anderen' (D3).

Een andere jongere legt uit: 'Er is geweld in een gesloten instelling. En ook op de crisis-opvang. En zelfs op een spoedeisende hulp waar ze zorg horen te verlenen, krijg je fysiek geweld en emotionele schade. Ik heb ook veel gezien bij andere jongeren, bijvoorbeeld dwangvoeding, onterecht kamers strippen en je fysiek vastpakken. Pijn doen. In holding leggen. Kinderen horen schreeuwen omdat ze niet worden losgelaten terwijl ze zonder reden worden vastgehouden' (D3).

Ook medewerkers zien geweld. Een pedagogische medewerker ziet geweld dat jongeren naar zichzelf richten. Dat is moeilijk voor haar om daar getuige van te zijn: 'Het straffen van zichzelf vind ik ook geweld. Van auto-mutilleren tot jongeren die zichzelf iets ontzeggen' (D3). Het is getuige zijn van het geweld dat jongeren zichzelf aandoen. Dat raakt aan wat in de literatuur bekend is komen te staan als secundaire traumatisering. Je bent als hulpverlener regelmatig getuige van een kind dat zichzelf vreselijk snijdt. En je bent onmachtig om dit te voorkomen of op te lossen. Hulpverleners geven aan dat dit hen heeft getraumatiseerd: zo bang waren ze dat ze een jongere dood zouden vinden (bron: dialoogsessie 5, 2022).

Geweld ondergaan

Geweld zien is moeilijk, zeker als je er zelf ook ervaring mee hebt: 'Omdat je zelf ook weet hoe het is. Je hebt het zelf ervaren'. Een andere jongere vertelt: 'Vorig jaar februari tot en met april heb ik in een gesloten instelling gezeten, waar ze niet altijd even respectvol met je omgingen' (D3).

Een jongere spreekt over handelingen die professionals (moeten) doen en die als geweld worden ervaren: 'De manier waarop maakt uit. Hoe er gecommuniceerd wordt en of het uit goede bedoeling is. Ik heb gezien dat het goed en slecht was. En het is ook soms onmacht, dan hebben ze geen andere keuze. [...] Ik heb een aantal keer dwangvoeding gehad. Dan pakken ze je vast, zodat je je niet kunt bewegen en dan krijg je een halve liter sondevoeding. [...] er zijn ook mensen die zeiden "Het is jouw schuld". Dan gaan er mensen van 80 kilo boven op je zitten. Die doen je pijn en het is dan traumatisch. Dan zeggen ze sarcastisch: "We helpen je wel"' (D3).

Professionals ondergaan ook geweld en dat lijkt voor hen soms een gewenning. Ze raken eraan gewend, vertellen ze, dat ze geregeld een scheldwoord naar hun hoofd krijgen. Ze zeggen dan: het is normaal. En ze begrijpen waar het vandaan komt, daarom is er ook een soort van acceptatie (D1).

Een andere kiem van geweld die medewerkers ondergaan is de aanwezigheid ervan in het dagelijkse leven. 'Dat je de hele dag tussen ongewoon en extreem gedrag zit... Dat jongens naakt over tafel rennen of jongeren elkaar van alles aan willen doen...

Dat je werkt in een omgeving waar haat, nijd en vechten gewoon is...' Professionals ervaren dit als een vorm van geweld. Er is geen directe of voortdurende fysieke dreiging aan hun adres, maar de omgeving is wel vol van die dreiging. Door jongeren, maar geregeld ook door hun ouders, bijvoorbeeld nadat een aangifte is gedaan of bij een gedwongen of geheime plaatsing (bron: dialoogsessie 5, 2022). Een van de hulpverleners vertelt: 'Ik heb geweld gezien en meegemaakt. Dat jongeren boos waren op zichzelf. Of in een psychose zaten. Dat er geweld was naar spullen. Een keer geweld naar mij. Iemand was in de war, ik werd aangevallen. Dat was niet persoonlijk naar mij gericht.' Het in deze alinea beschreven ervaren geweld door medewerkers kan leiden tot handelen, ingrijpen, of corrigeren, die door de ander vervolgens ook als geweld ervaren wordt.

Geweld uitoefenen

Een vorm van geweld uitoefenen is 'zelfgeweld'. Dit thema komt subtiel en minder subtiel op tafel in de gesprekken. Geweld dat je jezelf kunt opleggen. Omdat je – binnen de complexe omstandigheden van je jeugd en jeugdzorg – jezelf dingen aanrekent. Vanuit schuld, schaamte, angst of onzekerheid. '(...) Ik heb minder moeite met geweld op mezelf te richten', vertelt een jongere.

Een volgende vorm van geweld is spanningsvol: geweld gaat hier over bepaalde handelingen die je, als professional, (legitiem) moet en mag doen. Maar waarvan je je afvraagt of het misschien niet gewelddadig is. Professionals moeten in het begin 'een drempel over' om een kind vast te houden. Ze ervaren hun eigen handelen als grensoverschrijdend. Een voorbeeld dat genoemd wordt is het (soms langdurig) vasthouden van kinderen. Een professional benoemt dat 'het uitmaakt voor een jongere als je begrijpt waarom iemand geweld gebruikt. Soms is het om schade te beperken. En ik heb zelf twee keer iemand beetgepakt.

Dat vind ik wel geweld, want het is naar voor die persoon. Ik vond dat niet leuk, maar ik denk dat er meer schade zou zijn als we het niet hadden gedaan. Ik stond erachter, maar het is wel heel naar. Boosheid mag er zijn. Dat is een onderdrukte emotie. We hebben het allemaal in ons'.

De ervaringsdeskundige vult aan: 'Over het vastpakken. Dat is geweld, maar het kan nodig zijn, omdat het anders erger is voor de persoon'(D3).

Er was een jong meisje op de groep, dat soms ging grommen en over je heen plussen. Dat duurde wel twee uur. Je moest haar dan langdurig vasthouden in een lege kamer. Dat gebeurde elke avond. Op een gegeven moment stootte het meisje zich tijdens dat vasthouden. Dat riep bij de hulpverlener twijfels op over wat ze aan het doen was: 'Nu heb ik haar pijn gedaan'. De medewerkers deden dit omdat (althans sommigen) dachten dat het hielp, maar ook om andere kinderen te beschermen. Uiteindelijk kon de hulpverlener er niet meer van slapen. Ze was bang dat anderen het meisje zouden geloven dat ze haar inderdaad pijn had gedaan, of dat zij als labiel zou worden gezien. Iedereen had moeite met het vasthouden, maar niemand had een alternatief (bron: dialoogsessie 5, 2022).

Een andere medewerker vertelt: 'In [naam locatie] hebben we veel geweld gebruikt. Wat ik nu heel erg vind. De deuren zaten op slot. Dat is geweld want je moet vragen of je naar buiten mag. Ook als je boos bent en je wilt een rondje lopen. Dan moet je het vragen aan de groepsleider op wie je boos bent. En we werkten met een pieper. Dan stonden er opeens heel veel mensen op de groep. Er was dan een situatie op de groep waarin een jongere boos was. Dan moest je de jongere vastpakken. En er was een afzondering. Ik vond het zelf niet fijn om te moeten doen'. Een collega vult aan: 'Toen ik begon [met werken] veroorzaakten we het zelf. Dat was het beleid. Een soort Glen Mills achtig iets. "Je hoeft niet te denken, dat doen wij wel voor je". (...) Daar zijn we gelukkig vanaf gestapt. Daar zijn we anders in gaan denken' (D2). Dit beleid, deze manier van werken is een vorm van epistemisch geweld: de kennis van de professional over hoe om te gaan met een probleem (in dit geval 'jongeren drillen en alles afpakken') is dominant, de kennis en ervaring van de jongere telt niet. Vanuit het domein van de kennis (de methode die wordt toegepast) hoeven de werkers hun eigen positie en handelen ook niet ter discussie te stellen.

Professionals geven aan hoe ingrijpend zij het in hun vak (hebben) ervaren om kinderen en jongeren te moeten inperken, vasthouden, fysiek begrenzen. Mensen kiezen voor een vak in de hulpverlening om te helpen en 'moeten' vervolgens gewelddadig ingrijpen. Dat levert forse (morele) dilemma's op.

Dan is er ook geweld dat niet legitiem is. Dat werkers zelf geweld toepassen komt moeilijk op tafel. Pas als de gespreksleider zelf vertelt dat ze haar zelfbeheersing wel eens verliest, komt er herkenning én een oordeel. Dat ze dat vreselijk vinden als hen dat zelf gebeurt. Als het oordeel wordt benoemd, komt er ruimte voor herkenning en emoties. Iemand vertelt dat ze een meisje wel eens harder heeft vastgepakt dan nodig, uit onmacht. Toen is ze gestopt met het werk op die groep. Een ander schoot wel eens uit zijn slof. Iemand benoemt 'dat je soms de neiging hebt om terug te slaan. Maar dat nooit doet.' Het is een ongemakkelijk gezicht, waar veel oordeel en emotie aan kleeft (bron: dialoogsessie 5 - 2022).

Een antwoord op geweld in de dagelijkse omgeving

Er zijn veel procedures, organisaties, wetten en aanbevelingen uit eerdere onderzoeken, die wij onderschrijven als noodzakelijk in het geval van de toepassing van geweld. Klachtenregelingen, IMS-meldingen, de Inspectie, om er een paar te noemen. Geweld is niet iets dat wij goedkeuren. Of waar we naïef over moeten doen. We kijken er ook niet van weg dat het consequenties moet hebben. Maar daarnaast betogen wij dat het noodzakelijk is om het onder ogen te gaan zien. Pas dan kan het veranderen.

Lerende stand

Als je geweld wilt voorkomen, dan moet uitgesproken worden dat het er is. Het moet gaan bestaan. Wordt het niet besproken, of ‘weggewerkt’ onder het mom van een methode, dan komt het niet op tafel en blijft het bestaan of doorgaan.

Als je als professional dingen doet die over grenzen gaan, dan heb je dit onder ogen te zien. Misschien volgen er dan ook consequenties, maar op zijn minst moet ervan geleerd worden – om herhaling te voorkomen én om het te kunnen herstellen.

Dat ‘leren’ gebeurt niet zomaar, maar met elkaar. In het team kunnen leren is nodig om (ook de kleinere) vormen van geweld te zien, om ze te kunnen voorkomen. We hebben in dit onderzoek ook gezien hoe moeilijk dat is. In de casus ‘het herstelgesprek’ hebben de professionals en de jongere niet goed (met elkaar) onder ogen gezien wat er gaande was. Daardoor is de situatie verergerd en hebben ze niet kunnen leren (van deze situatie).

Handelingsperspectief:

- Erken dat in je eigen (professionele) handelen geweld zit
- Blijf van perspectief wisselen
- Verlicht situaties waar dat kan

De moeite nemen om het te begrijpen, om mij te begrijpen

Jongeren leerden ons dat het helpt als ze ervaren dat ze begrepen worden.

‘Nu woon ik op een andere plek. Daar is het geweldig. Mensen doen een poging om mij te begrijpen. Ik heb een bepaald soort humor. Bij mijn vorige plek snapten ze dat niet en ze namen geen moeite om me te begrijpen. Ze kunnen er nu om lachen en soms zeggen ze: ‘Nu is het genoeg geweest’, en dan is het weer okay.

Ze zien het niet als aanval tegen iets. Omdat ze de moeite nemen om het te begrijpen. Dat is een van de meest onderschatte dingen binnen jeugdzorg. Want let’s face it, iedereen heeft veel meegemaakt. Als je geen moeite doet, komt je in een negatieve spiraal’ (D3).

Dit kleine voorbeeld illustreert hoe ingewikkeld het is om echt te zien, snappen en navoelen ‘hoe het voor een ander is’. Wat staat er dan voor deze persoon op het spel? Wat doet er vooral toe, en wat niet? Dat gaat verder dan empathisch of invoelend zijn. Het gaat er vooral om dat je iets gaat begrijpen van de ander, door even denkbeeldig in zijn of haar schoenen te gaan staan en door zijn of haar ogen naar de situatie te kijken. Wat staat er dan voor deze persoon op het spel? Wat doet er vooral toe, en wat niet? Waar wringt het, wat is de klem waarin iemand zit? Vervolgens ga je weer terug naar je eigen positie en bedenk je wat je kunt doen met de kennis die je hebt opgedaan in je perspectiefwisseling. Je als hulpverlener continu blijven oefenen in perspectiefwisseling, in je af blijven vragen hoe het voor de ander is, zonder je eigen aannames, logica of vooronderstellingen dat te laten invullen: dit is misschien wel het allermoeilijkste.

Verlichten

Als je iets moet doen, wat voor de ander als naar of als gewelddadig ervaren wordt, dan maakt het uit hoe je het doet. Het gaat erom dat je wegen en manieren zoekt om dat wat zo naar is, te verlichten. Dit houdt in dat de toepassing zo gedaan moet worden, dat de schade voor de ander zoveel mogelijk beperkt wordt. Door iemand zoveel mogelijk regie te laten houden, en door te compenseren: nadenken over wat er wel nog kan (Schaftenaar & Ruiter, 2023). In dialoogsessie 3 komt dit thema aan de orde als een jongere uitlegt wat werkt voor haar bij de toediening van dwangvoeding: ‘Het maakt uit hoe je het doet. Ik heb een aantal keren dwangvoeding gehad. Dan pakken ze je vast, zodat je je niet kunt bewegen en dan krijg je een halve liter sondevoeding. Dat heb ik op verschillende manieren meegemaakt. Met veel mensen word je vastgepakt, maar dan zijn ze er toch voor je, vragen ze naar je knuffel’ (D3).

4.5 (Kiemen van) geweld als je wordt verlaten of losgelaten

De zorg en hulp kent verschillende vormen van verlaten worden. Bijvoorbeeld jongeren die niet de hulp krijgen die ze nodig hebben, of jongeren die zich verlaten voelen doordat ze niet gehoord worden, of jongeren die losgelaten worden en waar hulp dus stopt.

Verlaten worden: eenzaamheid en pijn

En als je dan wegloopt, omdat niemand luistert, dan voel je je echt alleen. ‘Eerst word je uit een slechte (thuis)situatie gehaald, met trauma en pijn en dan denk je dat je licht ziet, maar wordt het nog donkerder.’ Een jongere vertelt dat ze heel vaak contact opgenomen heeft met instanties om te zeggen dat het niet goed ging.

Ze werd steeds doorverwezen en zij bleef alleen achter in de ellende. Een ander vertelt dat hij dat ook heeft gehad toen hij nog bij zijn vader woonde in een tuinhuisje en hij nog op de wachtlijst stond. ‘Mijn vader werkte ‘s nachts dus ik zat elke nacht alleen, jointjes te roken en andere drugs te gebruiken. Ik was daar helemaal alleen in het donker.’ En dus zegt een van de twee: ‘Ik ben door [het wonen bij deze instelling] gaan beseffen dat je er echt alleen voor staat. Liefde, warmte, het is verhard.’ Een ander brengt nog een andere invalshoek in: ‘Je komt op een groep en niemand kent mij, ik ken niemand. Niemand is de makkelijkste. Iedereen op de groep heeft problemen, anders zouden ze thuis wonen. Met die rugzakken heeft iedereen wel wat. Je weet hoe het is om de eerste keer op een groep te komen. Je leert een beetje een harde schil krijgen.’ ‘Het is overleven’, vult iemand aan (D2).

Verlaten worden: niet gezien, gehoord worden

Dat er geen (adequate) hulp is als het mis dreigt te gaan, geeft jongeren de ervaring dat problemen niet gezien en gehoord worden. Dat ze niet meetellen.

Opnieuw uit dialoogsessie 2:

De jongeren vertellen dat ze uit een thuissituatie komen waar geweld was. De ene jongere heeft thuis vooral mentaal geweld meegemaakt en geweld gezien tussen zijn ouders.

Een ander werd thuis geslagen. De ervaringsdeskundige professional vertelt over haar ervaring met geweld, en dat dat bestond uit op een denigerende wijze genegeerd worden. Een van de jongeren vertelt dat toen hij nog thuis woonde hij vaak om hulp heeft gevraagd. Die kwam steeds maar niet omdat er overal wachtlijsten zijn. Hij moest zes maanden wachten: ‘Jullie luisteren niet. Ik wist niet waar, wanneer, maar wel dat ik iemand pijn ging doen. Iemand anders of mijzelf. Ik gaf heel veel aan, dat het niet meer ging, maar ze deden niks. En wat doe je dan? Toen deed ik iets doms, ik deed mijzelf pijn. En toen deden ze pas wat. Dan is het te laat. Waarom gebeurt er dan pas wat? Ik moest zes maanden wachten. Je staat in de wachtrij. Voor sommigen is dat te laat. Dan zijn ze dood. Pas toen ik echt iets [naars] deed, ging ik naar dat noodbed. Niemand luistert naar je. Je wordt wel serieus genomen, maar de mensen boven hebben met geld te maken. Laatst werd een jongere bij ons door de politie uit bed gelicht vanwege een gewapende overval. Nu is er hulp. Maar dat is te laat. Het is actie-reactie, dat is te laat’ (D2).

Dat wat niet gehoord wordt, doet zeer. ‘Ze luisteren naar de ouderen en niet naar het kind. Ik ben het probleemkind. Dus dan ligt het aan mij. Ik trok aan de bel en toen heeft iemand een keer gezegd: “Het kan nu niet, het is vakantie” en toen wilde ik de directeur spreken maar daar doen ze bangig over. Er gebeurde niks en ik kreeg niemand te spreken. Toen hing ze op. Ik geloof dat er mensen zijn die oprecht willen doen, uit hun hart. Maar ik zie ook mensen die dat niet doen. Het is dan alleen hun werk, er mag meer liefde zijn.’ ‘Je krijgt er een harde huid van’, schetst een ander (D2).

We zien steeds weer dat het erom draait te zorgen dat jongeren zich serieus genomen voelen, zich gezien en gehoord voelen. Als ‘groter geweld’ geregeld voortkomt uit langdurig opgebouwde kleine kiemen, dan lijkt hier een belangrijke bron te zitten.

Als je je keer op keer onmachtig en niet gezien voelt, dan bouwen frustraties zich op. Ook dat geldt voor zowel de jongeren als voor medewerkers (en hun eigen ervaring van geweld). Dit is een bekend inzicht binnen de (jeugd)zorg. Doorgaans proberen hulpverleners naar beste kunnen de jongeren voor wie ze zorgen te zien en te horen – juist ook vanuit het besef van de forse rugzakken die veel jongeren al meedragen. De subtiel aangedragen vormen van (kiemen van) geweld tonen nogmaals hoe precair het is en hoe veel aandacht het vraagt om te checken of jongeren zich daadwerkelijk gezien en gehoord weten.

Verlaten worden door op te groeien in een abnormale situatie

Moeten opgroeien in jeugdzorg is geen normale situatie. En je dat realiseren, zorgt ook voor een vorm van verlatenheid. Dat het in jouw situatie anders gaat. Dat jij het normale niet hebt.

De jongeren vragen elkaar naar werk en school. De een vertelt over school, de ander over werk en over dagbesteding. Een dagbesteding geeft autonomie. ‘Ja’, beaamt de ander: ‘Het is deprimerend om op de groep te zitten. Naar school gaan geeft je het gevoel dat je een beetje normaal bent. Of een hobby oppakken, iets buiten de instelling. Ook al is het een theetje drinken. De hele dag op de instelling zitten is niet normaal’.

Een jongere: 'Je krijgt dan een glimp van de normale wereld mee. Een plek waar niet iedereen geleerd heeft over problemen of waar je vrijheden worden afgenomen en je privileges moet verdienen. Soms is een wandeling buiten en vreemde mensen zien al enig. Of kleine kinderen zien doet mij soms al goed. Dat ze goed opgroeien en vriendjes hebben' (D3).

Verlaten worden door langszij te komen en niets te doen

En dan komt er hulp en dan gebeurt er nog niks. 'Ik praatte, maar hoe moet ik zeggen dat het niet goed gaat?' En: 'Ik praatte en zei dat het niet ging maar ze deden niks'. En ook: 'Als ik wat zeg, word ik doorverwezen' (D2). Er gebeurt niets na het bespreken. De jongere heeft verwachtingen en hoop, maar na het aangeven of eropaf stappen, gebeurt er niets. Hij of zij wordt verlaten. 'Hoor wat ik zeg en doe er wat mee', zeggen de jongeren eigenlijk.

Deze vorm van verlatenheid doet zich ook veel subtieler voor. Op het moment dat het team zich na de zomervakantie beklaagt over dat er te veel gelaten wordt. De grotere vrijheid van de zomervakantie lijkt steeds meer uitgebreid te worden en vormen te krijgen waarbij de pedagogisch medewerkers het niet meer aangaan, of in elk geval minder en wisselvalliger.

Pm-er: 'Ik denk dat het te maken heeft met gedrag van jongeren dat ze al langer laten zien en dat de één iemand wel aanspreekt en de ander niet. Waarom zou ik dan de boze begeleiding zijn en iemand wel aanspreken?' En een collega: 'Of je durft niet [meer] aan te spreken, of je schuift het op [zodat het naar een andere dienst verplaatst wordt]. Er ontstaat een ongeschreven regel 'we laten het'. Tot het moment dat het zo lang duurt dat het een probleem wordt en er een regel komt' (CoPT3).

Een antwoord op geweld als je wordt verlaten of losgelaten

Gelijke grond vinden

Door de onmacht te accepteren, te verdragen en er relationeel iets mee doen, toon je jezelf en biedt het de ander een podium om zich ook te laten zien. 'Waardeloos dat het zo gaat, ik baal er ook van. Ik weet het ook even niet.' Zo ervaar je samen 'gelijke grond', het doet ertoe, jij doet ertoe, ik doe ertoe. Wat we ermee bedoelen, laten we in onderstaand voorbeeld zien.

Een mens die om mij geeft

'Heeft jouw mentor ook een signaleringsplan?', vraagt de gespreksleider. De jongere antwoordt: 'Ik zou het zó voor haar kunnen maken'.

En met een groot talent en opmerkzaamheid beschrijft ze: 'Ik kan aan haar blik zien dat het weer zo'n dag is.'

Dan hebben we de slappe lach. Dan is ze treiterig. Ik weet niet welke kleur ik dat moet geven. Misschien is ze dan moe. Ben je dan blij, als je lacherig bent, of ben je moe en geïrriteerd?' Ze vraagt het haar mentor, die naast haar zit. Ze gaat verder: 'Soms is ze snel oordelend. Soms schiet ze wat in irritatie. Dan vind je dingen heel vervelend. Of heb je een sterke mening. En dan botsen we. En dan verlies jij waar het om ging. Ik heb je wel eens boos gezien, maar eerder geïrriteerd, naar elkaar. Maar ook wel verdriet, dat dingen je raken. Ik kan jou best wel aardig lezen. In boosheid, onmacht, verdriet, irritatie, blijdschap. Dat kan ik best wel goed zien'. Haar mentor vindt het cool dat ze elkaar zo goed kennen. En geeft aan dat ze hier open met elkaar over praten.

Die openheid helpt de jongere om zich te kunnen verplaatsen in wat een situatie met een ander doet: 'Ik heb heftige momenten en ik kan in jouw ogen zien wat het met je doet. Daar heb ik gisteren ook naar gevraagd. Omdat het mij ook geruststelt dat we een open gesprek voeren wat mijn handelingen met een ander doen. En dan ervaar ik dat we op gelijke grond staan. Je bent dan niet alleen mijn zorgverlener. Maar een mens die om mij geeft' (D3).

Erbij blijven op een liefdevolle manier

Pm1: 'Kinderen of jongeren moeten tegen een grens aanlopen want dat is een goed idee, het geeft veiligheid'.

Pm2 corrigeert dat: 'Bij ons gaat het om 'we geven om je'.

Gespreksleider: 'Hoe geeft het veiligheid of ontstaat dat "om hem geven" voor hem?'

Pm2 over een situatie waarbij een jongere zijn kamer op moet ruimen: 'Hij zegt tegen

mij: "Wat ben je streng" maar het is wel goed, omdat ik daardoor doe wat ik moet doen.'

De gespreksleider vraagt aan pm2 om voor te doen hoe zij streng doet op een manier die toont dat ze om iemand geeft.

Ze vertelt dat ze hem, als hij eigenlijk zijn kamer moet opruimen maar het huis ontvlucht is, opbelt en vriendelijk aangeeft dat ze hem verwacht om zijn kamer op te ruimen. Als hij dan vertelt dat hij een patatje gaat eten zegt ze: 'Geen probleem, eet je patatje op en ik wacht hier op je'. De intonatie is liefdevol én met maar één mogelijk uitkomst. 'Maar', legt ze uit, 'het is ondertussen ook geven. Als hij zijn kamer opruimt, doe ik het klusje dat hij moeilijk vindt, zoals de wasmachine aanzetten, hij weet niet hoe dat moet' (CoPT2).

Handelingsperspectief:

- Als het schuurt en conflictueus wordt, blijf er dan bij op een liefdevolle manier.
- Ga dat wat kan schuren niet uit de weg: blijf je werk doen.

Doen wat er gedaan moet worden

Een ander antwoord op geweld door verlaten worden of losgelaten worden, is WEL doen wat gedaan moet worden. Het niet 'laten gaan' omdat 'het vakantie is', omdat 'de medewerker in kwestie hier niet meer werkt' of omdat 'mijn collega het ook goed vond'.

Het uit de weg gaan van conflicten of dat wat op spanning komt is in feite het niet serieus nemen van de ander. En daar zit de kiem voor verlatenheid. Dit gebeurde ook in het team waar wij dit onderzoek deden.

‘Dat had te maken met mensen in het team die vertrokken en het niet meer aangingen met de kinderen’ vertelt de coach on the job. ‘Dat ze dachten dat het klaar was. Ik hoor het [de vertrekkend pm-er] nog zeggen: “het is dweilen met de kraan open, hiero”. Dus daar zit het ook in’, zegt ze. En: ‘We hebben net de zomer gehad, met mensen langer weg. Dan is ook de vraag of dat invloed heeft op dat er iets meer gelaten wordt of dingen verwateren. Als je eens in de zoveel tijd komt, valt het op dat er weer borden weg zijn. Hetzelfde met blowen op kamer, daar wordt soms op doorgepakkt en soms niet. Maar ik merk in de zomervakantie dat als we lang niet compleet zijn, we makkelijker worden’. ‘Er zijn dan ook meer invallers’ vult een pedagogisch medewerker aan. De coach on the job: ‘Ja dat zie je bij deze groep duidelijk, de kinderen gaan raar doen bij invallers’ (CoPT3). De oplossing lijkt te zitten in ‘aan de slag gaan met elkaar’, waar wel wat randvoorwaarden voor nodig zijn.

Doen wat je moet doen

Trajectbegeleider: ‘[Wat hielp was] nieuwe teamleden die er allemaal zin in hadden. En niet twee mensen die dat alleen maar deden en de rest niet’.

Pm1: ‘Nieuwe energie erin’.

Coach on the job: ‘Ja, er was nieuwe energie en meer “laten we het samen met elkaar doen”. [De twee vertrekkende collega’s] waren toppers, maar die vonden het niet meer leuk’.

Pm2: ‘Het was misschien ook in de relatie. Als je als team er minder inzit, dan straalt je dat ook uit naar de jongeren’.

(...)

Pm3: ‘Het team was te lief, er ontbrak begrenzing. Dat hebben we toen in het team besproken. En eraan gewerkt’.

Gespreksleider: ‘En de jongeren vinden gewoon dat dit jullie werk is.

Dat is bijzonder. Er zit waardering in’.

Gedragswetenschapper: ‘Geen grenzen stellen is ook verwaarlozing’.

Gespreksleider: ‘Ze zeggen niet, het is gezeur. Ze zeggen: het is hun werk. Het is een angst van professionals dat grenzen leiden tot mot. De jongeren vinden dat het hun werk is’.

Pm4: ‘Ze vinden het fijn, dat hebben jongeren meerdere keren aangegeven’.

Pm3: ‘Jij hebt ook geholpen, [coach on the job], want je was dag en nacht beschikbaar om te bellen als er wat was’ (CoPT3).

Het team sprak als zodanig over ‘eb en tsunami’s’. Er zijn, zoals hierboven al beschreven, situaties waardoor er in het team meer ‘gelaten wordt’ Een pm-er: ‘Als iedereen het laat, en dat gebeurt, dan gaat degene die vier dagen later komt werken het ook niet oplossen. Zo krijg je een hele grote stapel, die gelaten wordt’. In dit geval ging het over een letterlijke stapel, namelijk een stapel borden die op kamers stonden en de keukenkastjes die leeg waren.

Een collega: ‘Het heeft ook te maken met in kantoor zitten’ (CoPT3). Er ontstaat een combinatie van laten: de jongeren worden minder aangesproken, conflicten en spanningsvolle kwesties worden steeds minder aangegaan.

Collega’s gaan meer op kantoor zitten, waardoor het ook minder gezien wordt. Er ontstaat door het te laten een soort verwaarlozing. Jongeren roepen door hun gedrag op ‘laat maar’. Een team dat minder alert is (bijvoorbeeld omdat het net uit de zomervakantie komt, waarin om begrijpelijke redenen meer ‘gelaten’ wordt) kan zelf meegeleurd worden in de verwaarlozing: een soort ‘eb’, waarbij je meegetrokken wordt terug de zee in: het heeft toch geen zin. Iedereen begint het te laten, wat gaat lijken op loslaten en verlaten, niet meer doen wat je moet doen. Ook in de teamsamenwerking gebeurt dat. Er wordt niet meer open over gesproken, maar wel ontstaat er irritatie en de verzuchting: ‘Ja, dan pak ik het ook niet meer op, hoor, ik ga hier niet alle vervelende dingen doen’. En zo wordt de manier waarop met grensoverschrijdingen wordt omgegaan een soort golfbeweging. Pm-er: ‘Eerst zeiden we niets. Toen kwam er een tsunami [van meer oppakken, van ‘het werk doen’] en nu is het weer eb, laten we dingen weer liggen’ (CoPT3).

4.6 (Kiemen van) systemisch geweld

In het onderzoek komen op meerdere momenten verschillende vormen van systemisch geweld naar voren. Onder systemisch geweld verstaan wij schade die ontstaat door de organisatorische regels, systemische logica van (samenwerkende) maatschappelijke organisaties of het politiek-ideologische systeem.

Van 18- naar 18+

Systemische logica zie je terug in een voorbeeld dat gaat over meerderjarig worden (18 dus) in de jeugdzorg. Zo vertelt een meisje: ‘Ik werd [terwijl ik] in crisis [zat]18.

Alle zorg wordt dan van jeugdzorg naar volwassenenzorg overgeheveld en bij de volwassenenzorg kan er minder. Ze kunnen bepaalde hulpvragen niet aan en er wordt meer van je verwacht’. Een pedagogisch medewerker voegt daaraan toe: ‘Dat geldt vooral voor de artsen en voor de thuiszorg. Er wordt meer assertiviteit van je verwacht. Het contrast is heel groot. Er is ook veel minder mogelijk. Er spelen verschillende dingen. In de volwassenenzorg is het lastig om de passende zorg te vinden. Deze jongere mag daarom bij de jeugdzorgorganisatie blijven omdat er geen goede plek is. Het is allemaal behoorlijk lastig en de jeugdzorginstelling doet zo veel als kan.’

Desondanks blijkt het effect op de jongere groot: ‘Het is nu voor mij veel lastiger, er kan veel minder. Ik voel me in de steek gelaten en niet begrepen. Het voelt alsof ze tegen me zeggen: “Jij mag geen hulp”. Het voelt als verwaarlozing. Niet vanuit deze jeugdzorgorganisatie maar vanuit de hele zorg. Ik heb dat uit mijn jeugd meegemaakt. Dat raakt me, dat is een blauwe plek. Als je continu afgewezen wordt of je vrijheden worden afgepakt, dan kun je niet normaal opgroeien. Er wordt een stempel ‘probleemkind’ op je hoofd gedrukt. De zorg heeft mij zo gevormd dat ik niet meer weet wie ik ben.

Het stempel probleemkind blijft dan over' (D3).

Deze casus is geen geval op zich. We bespreken met het team een situatie met een andere jongere, die in november 2022 18 jaar is geworden (CoPT5 en aanvullende documenten). Gemeente X betaalt zijn woonplek op deze groep tot 30 juni 2023. Op moment van schrijven (maart 2024) verblijft hij nog steeds op de groep (op kosten van de instelling), omdat er geen vervolgplek en –financiering is. Het is niet zo dat daar niets aan gedaan is door het team. Meer dan anderhalf jaar wordt eraan getrokken en gesleurd. En wordt het team alle kanten opgestuurd. Van hier, naar daar. Van gemeente X naar gemeente Y. Van het kastje naar de muur. Het aantal mensen dat 'betrokken' is? We telden ze en kwamen uit op 26. En uiteindelijk trekt iedereen die zou moeten betalen (gemeente van herkomst en gemeente van inschrijving) de handen ervan af. Geen 'woonplaatsbeginsel'. Te kort hier, te lang weg daar. Uiteindelijk komt er nóg een gemeente (Z) in beeld, waar de jongere naar school gaat. Op basis van de regelgeving weten de betrokken professionals dat gemeente X of Y de zorg zou moeten leveren. Maar ze vinden een sluiproute en besluiten dat hij hier, in gemeente Z dus, aangemeld kan worden (en op een lange wachtlijst geplaatst mag worden). Dat lukt. Stap 1 is gezet in 1,5 jaar tijd. Het resultaat is een plek op de wachtlijst. We kunnen niet uitrekenen wat deze anderhalf jaar heeft gekost aan verblijfskosten en arbeidsloon. Wel kunnen we zeggen dat de onmacht en frustratie groot zijn. Bij de behandelcoördinator en bij de trajectbegeleider, die het almaar niet voor elkaar krijgen, maar ook bij het team. Ze zijn opgelucht dat hij steeds mag blijven ('Hij heeft een maand verlenging gekregen, dus we hebben hem niet op straat hoeven zetten'), maar ervaren het als een grote vorm van geweld. Niet meer thuis mogen wonen, afhankelijk worden van Jeugdzorg en dan is er niemand meer die het oplost. Er is dus geen woonplek meer voor jou. In het ergste geval kom je op straat te staan en moet je je heil zoeken in de daklozenopvang. Na al die jaren Jeugdzorg om iets 'beter' te maken dan het was.

Van plek naar plek

Ook binnen de jeugdzorg is het niet ongebruikelijk dat jongeren van plek naar plek gaan. Eveneens een vorm van systemisch geweld. Uit dialoogsessie 3:

'Ik ben op mijn 15e uit huis geplaatst, maar daarna ben ik weggebleven'. Lachend vertelt de jongere verder: 'Ik ben in zes of zeven instellingen geweest. Ik kan er nu om lachen, ik ben eroverheen. Ik heb het achter me gelaten, wat moet je anders? Ik heb er niet voor gekozen om in instellingen gedumpt te worden, maar ik moet door. Ik ben eroverheen. Ik heb ook goede dingen meegemaakt. Maar ik moet gewoon mijn verleden vergeten. Als je alleen maar sad bent om wat er vroeger is gebeurd en als je jezelf zielig vindt, dan schiet het niet op'. En daarna beschrijft ze hoe het voelde: 'Ik voelde het wel echt als dumpen. Aan het eind van het 2e jaar van de middelbare, bleef ik een week bij een vriendin omdat het thuis niet goed ging. Er waren toetsen op school. Toen ik thuiskwam, moest ik mijn koffer inpakken. Er stond over een uur een taxi en ik werd weggehaald. Toen ben ik weggestuurd door mijn adoptieouders. Na een tijdje mocht ik terugkomen onder voorwaarden. Maar die boeiden me niet. Als je jarenlang aan je kind vertelt dat je op straat hebt gelegen, dat niemand je wilde en dan doe je dat vervolgens zelf, dat kan

niet. Ik heb daar trauma's van.' Ze vervolgt: 'Omdat je overal niet langer dan 1,5 jaar mag blijven ging ik van plek naar plek'.

Pedagogisch medewerkers benoemen in een van de dialoogsessies een ander gewelddadig gevolg hiervan. Zij ervaren een kiem van geweld omdat ze hun zorg aan 'hun' jongeren moeten stoppen als de jongere van de groep weggaat. En dat terwijl ze weten en zien dat het dan fout gaat. Eigenlijk vinden ze dat (groeps)hulp bieden ook zou moeten betekenen dat je ook nazorg biedt. Jij hebt immers het vertrouwen opgebouwd. Maar zo werkt het niet. Er is als je geluk hebt een doorverwijzing, maar vaak is er helemaal niets. Of dat de zorg gemaximeerd wordt terwijl langere hulp nodig is (D1).

Kiemen van systemisch geweld in de organisatie

Naast systemisch geweld tussen organisaties, zoals in bovenstaande voorbeelden, treffen we ook systemisch geweld aan in de eigen organisatie. Een voorbeeld daarvan is 'de invalpoule' (CoPT6):

Het werk wordt gedaan door een vast team van pedagogische professionals. Door zwangerschap en ziekte vallen professionals uit. Er moet altijd een professional op de groep zijn, dus moeten er invallers komen. 'Dan bel je het flexteam en wil je vaste gezichten. Dat gaan ze dan regelen, maar het lukt niet.'

Het team en degene die de roosters maakt, zijn daar al heel lang mee bezig. Er wordt over vergaderd en gebeld. Als iemand met formele macht (positie) de noodzaak bevestigt, lukt het beter ('Toen ging het een tijdje goed. Toen mochten we direct contact opnemen met invallers'). Maar helaas mag dat in de huidige situatie niet meer. De manier waarop de invalpoule is georganiseerd voor deze (hele grote) organisatie, is een pragmatische keuze. Er is een grote invalpoule, invallers kunnen hun diensten 'uitkiezen'. De hulp vanuit het bureau is bedoeld om te 'ontzorgen', het de teams gemakkelijker te maken én om het voor invallers zo aantrekkelijk mogelijk te maken om de diensten op te vullen. Vanuit deze logica lijkt het redelijk georganiseerd. Het gevolg van deze situatie is echter dat er steeds verschillende invallers komen. Inmiddels heeft het team geaccepteerd dat ze weinig invloed hebben op wie er komt. Ze zijn zo murw, dat door het team geaccepteerd wordt dat er in twee weken tijd zes verschillende invallers zijn. In CoPT6 wordt deze werkwijze onderzocht. Het team blijkt te blijven vragen om vaste mensen en heeft daar redelijke argumenten voor. Maar het heeft weinig tot geen resultaat. Uitkomst: het team 'verdraagt het'. Dat geeft onderstaand gedoe op korte en lange termijn voor de begeleiding. En als deze problemen daadwerkelijk verschijnen, geven het flexteam en de organisatie 'niet thuis'.

Dan zeggen zij niet: 'Dat komt door ons'. Terwijl het gewelddadige gevolgen zijn van de manier waarop het systeem is georganiseerd.

Op lange termijn zijn het schadelijke situaties, omdat dat wat opgebouwd is met de groep, 'in de soep loopt'. Bijvoorbeeld:

- Jongeren proberen meer uit en houden zich niet aan de regels (en moet daar opnieuw strijd over worden aangegaan).
- Jongeren willen ook hun sores niet delen met onbekenden. De invaller is een 'veredelde oppas' want de jongeren weten niet wat ze hem of haar kunnen toevertrouwen. Dat zou je verwaarlozing van de jongeren kunnen noemen.

- De invallers kunnen in een half uur overdracht niet alles weten, dus de jongeren komen met vragen waar geen antwoord op is. ‘Ze weten niet waar iets ligt, of iets mag en ook niet wat voor aandacht en liefde ze moeten geven.’
- De jongeren gaan ‘(...) raar doen en krijgen de consequenties, terwijl wij eigenlijk raar doen. We geven ze onbekende mensen en daar moeten ze het mee doen’.
- Alles wat het team met elkaar heeft opgebouwd, verdwijnt omdat het niet vast te houden is. Er is zoveel verdunning, dat de ‘grond’ om met de jongeren te werken, verdwijnt. Wat je opgebouwd hebt, gaat kapot.
- De ontwikkeling van de jongeren stagneert.
- Er is sprake van opeenvolgende breuken. Breuk na breuk, steeds een nieuw gezicht.

Voor de jongeren zijn nieuwe mensen vervelend, ‘(...) want je moet ze steeds leren kennen’. Een pedagogisch medewerker zegt: ‘De jongeren geven het ook aan, dat ze er last van hebben, van al die verschillende mensen. Het is niet leuk meer, zeiden ze. De last is groot voor ze’ (CoPT6). Een jongere vertelt: ‘Als er een slaapdienst komt, interesseert mij dat niet. Dan ben ik klaar met eten en ga ik naar mijn kamer. Maar een dagdienst daar heb je veel contact mee. Dan merk je het wel. Als mensen vaker komen, creëer je meer een band. Die vind ik belangrijk’ (CoPJ3).

Een antwoord op systemisch geweld

Moreel kompas

In de bijeenkomsten vinden we ook antwoorden op vormen van systemisch geweld. Een eerste stap is het onderkennen en serieus nemen van het eigen moreel kompas, dat wil zeggen: (het durven) gaan staan voor je morele intuïties. Zo zegt een van de professionals, naar aanleiding van de casus ‘invalpoule’: ‘Ik ging met buikpijn weg vorige keer.

Handelingsperspectief:

- **Neem je morele intuïtie serieus en onderzoek die met anderen.**
- **Durf in actie te komen en blijf kijken hoe dat uitpakt.**
- **Heb scherp wat de uiteindelijke bedoeling van zorg is.**

We zeiden steeds “ja, maar...”. We bespraken ook dat het een moreel ding was, waar je voor moet gaan staan. Ik ben dat gaan doen’ (CoPT7).

Een jongere geeft in een dialoogsessie een heel ander voorbeeld van een hulpverlener die zich liet sturen door haar moreel kompas. ‘Na die vier maanden ben ik kort naar huis geweest. Toen leefde mijn moeder nog. Ik ben nu wees, mijn moeder overleed toen ik 14 was, mijn vader ken ik niet. Daarna ging ik 23 maanden naar een andere plek. Ik mocht daar veel korter zijn, maar mijn schaduwbegeleidster heeft daar ingegrepen en zei dat ik mocht blijven, ‘Jij wordt geen kind van de rekening’, zei ze. Zij heeft ervoor gezorgd dat ik niet hoefde door te stromen. Daar ben ik heel blij mee. Ik heb veel te danken aan die plek (D3)’.

Moed om te handelen

Het onderkennen en serieus nemen van het moreel kompas kan een helpend antwoord zijn als het ook leidt tot het vinden van de moed om tot handelen te komen, zoals de schaduwbegeleidster in de paragraaf hiervoor doet.

Terug naar de casus 'invalpoule': 'Het leergesprek in CoPT6 veranderde iets bij mij. Daarna hebben [mijn collega] en ik ons eigen plan getrokken en de invallers zelf een bericht gestuurd. Dat werkt beter voor ons. Ik ga dus anders handelen (...).' De collega onderschrijft: 'Dat heb ik ook gedaan. Ik ben gewoon iemand gaan bellen.

Wij zijn er anders in gaan staan' (CoPT7). Het team heeft argumenten gekregen waardoor ze steviger positie inneemt. Het handelen betekent ook 'breder trekken': 'Ik praat nu met andere mensen over dit probleem, met pedagogisch medewerkers van verschillende groepen van de organisatie. En ook met de directie. We hebben afgesproken dat we met het flexteam om tafel gaan zitten, want alle groepen hebben last van dit probleem. Om te kijken hoe we het anders kunnen oplossen. Wat ook apart is dat er op elke groep heel veel personeelstekort is en er nu door het flexteam heel veel mensen aangenomen worden voor de invalpoule, zodat we geen zzp'ers hoeven in te zetten. Maar deze mensen worden nu niet opgeleid in dit werk omdat ze alleen maar invallen. Dat wil het flexteam niet, omdat het dan minder flexibel wordt bij hen. Vaste mensen geven rust voor de kinderen en het team en ook voor een nieuw iemand, want die wordt opgeleid. Zo loopt het nu niet. Elk team is dezelfde ruzie aan het maken. Dat is niet goed' (CoPT7).

Een andere vorm van moed om tot handelen te komen die we zien is een financieel spannende. De jongen met een betaalde woonplek tot 30 juni 2023 wordt niet naar de daklozenopvang gestuurd, maar blijft (op kosten van de instelling) wonen op de groep. En de jongere die zoveel moeite heeft met de fysieke zorg mag bij deze jeugdzorgorganisatie blijven omdat er geen goede vervolgplek is. 'Het is allemaal behoorlijk lastig en de jeugdzorginstelling doet zo veel als kan', zegt een van haar begeleiders (D3).

Ook blijkt er moed voor nodig om je verontwaardiging dat je geen nazorg mag bieden, te bespreken. 'Waarom vertellen jullie ons deze zorg niet?', verbaasden de leidinggevenden zich in dialoogsessie 1. We zien dat gesprekken vaak horizontaal plaatsvinden: binnen de groep. Jongeren praten met jongeren, pedagogisch medewerkers met hun collega's en directies met elkaar.

Maar de lijnen daartussen, de verticale communicatie, is er veel minder. Het lijkt vanzelfsprekend om dat met een leidinggevende te bespreken, maar dat is het niet. Het valt ook terecht of onterecht vaak dood in de gedachte: 'Dat kan of mag niet' (D1). Het proces van de dialoogsessie zelf laat zien wat in de theorie van tal van boeken is beschreven over deliberatieve democratie, participatie, medezeggenschap et cetera: je kunt meerstemmigheid formeel organiseren, maar dat betekent niet dat alle stemmen gehoord worden. Of nog ingewikkelder: veel stemmen moeten actief geholpen worden om 'op verhaal te komen', om te snappen wat ze zelf willen uitdrukken.

De ruimte en randvoorwaarden waarbinnen dat lukt, vragen om specifieke vaardigheden en gevoeligheid: om tussen regels door te luisteren, veiligheid te creëren, macht binnen gesprekssituaties te herkennen en te agenderen of iemands zwijgen te verstaan. Dat geldt voor jongeren (zeker in een afhankelijkheidspositie) maar, zo bleek tijdens deze dialoog, soms ook voor hulpverleners: ook zij voelen zich, binnen een organisatie met formeel georganiseerde support of inspraak, toch niet altijd gezien en gehoord.

Werken in het licht van de uiteindelijke bedoeling

Een van de hulpverleners maakt een belangrijk verschil door in opstand te komen tegen een gepland verblijfseinde. ‘Ik mocht er niet zo lang zijn [op de woonvorm], maar mijn schaduwbegeleider heeft daar ingegrepen en zei dat ik mocht blijven: “Jij wordt geen kind van de rekening”. Zij heeft ervoor gezorgd dat ik niet hoefde door te stromen’ (D3). Het is een mooi voorbeeld van wat wij noemen ‘rode loper werk’. Met de ‘rode loper’ bedoelen we het volgende: in het aansluiten en afstemmen kom je als hulpverlener continu ook strijd en conflicten tegen, ook conflicten met de regels en de manier van organiseren. Het daar op een lerende en relationele manier mee omgaan, vraagt dat je als het ware een rode loper uitrolt voor de ander en daar dan zelf als eerste op gaat staan. De (metaforische) rode loper is het speelveld van aansluiten en afstemmen.

Op die rode loper stappen en blijven staan, betekent allereerst dat je zelf tevoorschijn komt. Dat je iets van jezelf laat zien. Dat is spannend en broos. Maar het geeft ruimte aan de ander om dat ook te doen. Vervolgens vraagt het uithoudingsvermogen om (met alle betrokkenen) op de loper te blijven staan en een gezamenlijke ruimte te vinden om door regels heen het goede voor een kind te vinden en daar voor te gaan staan. In deze casus blijkt dat als je je binnen een organisatie zo toont, zo voor een kind gaat staan, je voor elkaar krijgt dat een kind mag blijven. En dat kind krijgt relationeel een heel ander perspectief aangeboden, namelijk een mentor en een schaduwmentor die voor hem het verschil maken. Het betekent ook dat je als professional steeds scherp voor ogen moet hebben wat de uiteindelijke bedoeling van jeugdzorg is. En dan blijken regels meer ruimte te bevatten dan je dacht.

5. Critical friend en fellow traveler

In dit onderzoek hebben we inzichtelijk willen maken dat grenzen, grenszones en (kiemen van) geweld voorkomen in de jeugdzorg. Deze grenzen, grenszones en kiemen van geweld kunnen leiden tot groei, maar ook tot groter geweld. We hebben het begrip ‘vuile handen’ uitgewerkt als onvermijdbaar aspect van jeugdzorg. We formuleerden zes verschijningsvormen van (kiemen van) geweld en een mogelijk antwoord daarop. Nu staan we stil bij de manier waarop het in beeld brengen van kiemen van geweld tot stand kan komen.

Handelingsperspectief:

- Organiseer in elk team de positie van critical friend en fellow traveler.
- Stel jezelf de vraag: Wie is mijn ‘kritische vriend’?
- Kijk met het perspectief van ‘vuile handen’ naar je werk.

We hebben dit onderzoek vormgegeven als participatief actieonderzoek. Het vereist actieve betrokkenheid van de onderzoekers en van de partijen in het onderzoek die direct betrokken zijn bij een bepaalde situatie. Daarbij worden ervaringskennis en theorie gecombineerd om een complexe kwestie uit te zoeken. Deze vorm is gericht op het versterken van de capaciteit van de betrokkenen en het reëren van (structurele) veranderingen binnen een bepaalde context of situatie (Smaling, 2011).

Het door ons uitgevoerde participatief actieonderzoek laat zien dat lerend omgaan met (kiemen van) geweld en daar de goede afwegingen in kunnen maken om tot herstel en groei te komen, vraagt om het integreren van deze manier van onderzoekend werken in de dagelijkse praktijk van zorg. We geven er een ander woord aan: namelijk de noodzaak van het hebben van een critical friend (Bambino, 2002) en fellow traveler in het (jeugd)zorgwerk.

In het volgende fragment laten we het proces van samen zoeken en leren zien.

Samen onderzoeken tijdens de CoPs

De coach on the job vertelt: ‘Als we het hebben over grenzen, gebeurde daar steeds iets.

[De mentor] had aanmoediging nodig, en deed het steeds weer met [de jongere]. Dat is heel goed van hem’.

Gespreksleider: ‘Wat was die aanmoediging?’

Mentor: ‘Het was meer een luisterend oor van de coach on the job en collega’s’

Collega: ‘We hebben een goede verstandhouding en vragen wat er speelt.’

Gespreksleider: ‘Ik wil er even over zeuren als dat mag.

Wat doe jij dan op zo’n moment?’

Collega: ‘Ik legde uit dat [de jongere] om [de mentor] geeft: hij heeft [de mentor]

hoog zitten. Hij heeft een bepaalde kijk naar hem. Hij vindt het belangrijk hoe [de mentor] hem vindt. Daarom raakt het hem.'

Gespreksleider: 'Wat zeg je dan om [de mentor] te helpen?

Collega: 'Ik geef erkenning en een luisterend oor?'

Mentor: 'Ik denk dat ze de tegengestelde rol inneemt. We hebben een andere jongere, die opeens begon te schreeuwen. Ik accepteerde dat niet. De jongere had niet verwacht dat ik er tegenin zou gaan. Dat escaleerde.

[De collega] was er toen al en die nam de rol van rustige persoon om te kalmeren. Ik voelde bij mezelf dat ik geïrriteerd raakte. [De collega] was kalm, dus toen heb ik het aan haar gelaten. (...) [De collega] viel me niet af als collega. Ze nam het over. (...) [Ik begreep toen dat] het niks met ons had te maken, de jongere moest iets kwijt' (CoPT1).

Dit voorbeeld is een korte illustratie van het onderzoeken van gebeurtenissen in de CoPs. Het team heeft in het dagelijks werk reflectiemomenten met elkaar en dat hebben we in de leerbijeenkomsten intensief voortgezet om samen na te denken en te leren. Daarbij zijn we nog iets op het spoor gekomen. We pakken het beeld van de 'vuile handen' weer op. We zeggen dat als je er zelf middenin zit en 'vuile handen' hebt, je anderen nodig hebt. Anderen die iets meer 'aan de buitenkant staan', die een breder blikveld hebben. Die met jou stil kunnen staan, zodat je tot je door kan laten dringen wat er allemaal op het spel staat. Die helpen af te wegen om er moedig mee door te gaan of bij te sturen. En daar waar nodig je excuses aan te bieden en ervan te leren, te leren, te leren én het weer te proberen.

Hoe moeilijk kan dat leren zijn: voortdurend kijken naar jezelf en niet in de neiging schieten om anderen de schuld te geven. Door dialogen met elkaar aan te gaan, geïnteresseerd te zijn in kleine dingen, in wat de ander denkt en voelt en door je eigen weten te parkeren, worden meer en andere verhalen verteld. En in het verhalen vertellen wordt iets pas waar. Ter illustratie uit de eerste dialoogsessie (4) die in 2021 bij deze jeugdzorgorganisatie werd gehouden:

Het lijkt een grote, maar ook moeilijk te pakken opbrengst van de dialoogsessies: het karakter van de gespreksruimte bepaalt sterk of er iets gezegd wordt en wat er dan gezegd wordt.

De kracht en de zwakte van de dialoog is dat zo'n soort proces zelf nodig is om de verhalen verteld te laten worden. En het luistert nogal nauw hoe dat gaat. Bij zo'n dialoog ziet een verhaal als het ware pas voor het eerst het levenslicht door de aandacht voor elkaar, door de bereidwilligheid om naar elkaar te luisteren én de wetschap (en instemming) dat het over dit soort thema's gaat. Ter plekke wordt dan pas, als je de woorden zegt, begrepen hoe iets was. Het wordt dan ook pas waar. De jongeren zelf laten, door wat ze allemaal inbrengen tijdens de dialoog, zien dat een dialoog als deze een andere ruimte schept dan de wekelijks 'huisvergaderingen' waar in theorie ook van alles aan bod kan komen. Een van hen is 'opgelucht' dat ze mocht zeggen wat ze vond. Ze ervaart dat ze, als ze op de groep zit, 'niks te vinden heeft' omdat ze daar 'niet voor niks zit'. Een dialoogsessie stelt vragen die

aan het denken zetten, die je stimuleren om steeds weer woorden te geven om iets preciezer te zeggen. En juist door die ‘kleine vragen’ kan en nieuw inzicht worden geboren.

Iets waar eerst (nog) geen woorden voor waren of iets wat eerst niet telde (omdat ‘je niet voor niks op de leefgroep woont’), mag nu gezegd worden, krijgt waarde en mag er zijn. Nu telt het blijkbaar en nu is het wat (Dialogsessie 4, 2021).

De lerende context is voortdurend nodig om te reflecteren en te kunnen ontdekken wat er speelt in de praktijk en welke betekenis dat heeft, voor het team, de professional en de jongere. In de CoPs is dit proces elke keer gezocht. Het is gezocht én moest steeds opnieuw geboren worden.

Wat is een critical friend of fellow traveler?

We zijn het leerproces gaan zien als een proces waar op een of andere manier ‘buitenstaanders’, critical friends (Bambino, 2002) nodig zijn om dat leerproces te helpen ontstaan. Een relatieve buitenstaander weliswaar, want eigenlijk is het meer een buitenstaander die ook met één been ‘binnen’ staat, een fellow traveler (Baart & Vosman, 2015), iemand die met je meereist. Van binnenuit begrijpen waarnaar gezocht wordt en ondertussen de open blik van buiten houden. Wie precies die positie inneemt blijkt te kunnen wisselen. Soms was het iemand van binnen het team, soms waren het de onderzoekers. Het gaat meer om wat diegene doet en welke positie diegene inneemt. Ook de coach on the job heeft in dit team regelmatig de rol van critical friend en stimuleert teamleden om dat ook te zijn. Een critical friend werkt samen met een groep aan een probleem, waarbij reflectie op het handelen centraal staat (Aalsma & Jansen, 2012). Het is een vriend met waardering voor de complexiteit van het werk die een kritische blik meeneemt. Kritisch niet in de zin van afkeurend, maar door ‘anders te kijken, andere onderscheiden te maken en andere waarnemings- en denkcategorieën aan te wenden’ (Baart & Vosman, 2015, p. 286). Deze positie geeft medeverantwoordelijkheid, gedeelde verantwoordelijkheid. Wij, als onderzoekers, konden en mochten regelmatig op deze positie staan. We waren ‘van buiten’ en namen deel vanuit waardering, vertrouwen en bereidheid om gezamenlijk te leren. Zo werden we ook ‘van binnen’. Het is een poging om de samenvoeging van ‘kritisch’ en ‘vriend’ te duiden. Het is die dubbelpositie die maakte dat wij iets bloot konden leggen.

We leerden in dit traject dat het hebben van ‘iemanden’ in die dubbelpositie heel behulpzaam is. Anders sta je er als team alleen voor, met je ‘vuile handen’. Je hebt de steun van de kritische vrienden nodig om er iets van te begrijpen, ervan te leren en moedig naar te handelen.

De waarde in dit onderzoek

Een van de toegevoegde waarden van het gelopen traject is dat wij een periode fellow travelers zijn geweest. We mochten een tijdje meereizen met het team en hun ‘orde verstoren’. Dat was ook spannend. Want door zo mee te lopen en samen te leren, wordt de logica van de organisatie verstoord.

Dat bleek bijvoorbeeld in de casus 'de invalpoule' waarin de medewerkers als gevolg van het leergesprek tegen de bestaande procedure van de organisatie ingingen, waar ze die eerder volgden: 'Het veranderde iets bij mij. Daarna hebben [mijn collega] en ik ons eigen plan getrokken en de invallers zelf een bericht gestuurd. Dat werkt beter voor ons. Ik ga dus anders handelen (...).' De collega onderschrijft: 'Dat heb ik ook gedaan. Ik ben gewoon iemand gaan bellen. Wij zijn er anders in gaan staan' (CoPT7).

De betekenis van critical friends in relatie tot het onvermijdelijke fouten maken en het 'samen oplopen' met de jongeren worden fouten gemaakt. Die zijn niet altijd meteen als fout te herkennen, als helder inzicht. Maar toch, als de fout wel gezien en erkend wordt, wat dan? Wat er zou kunnen gebeuren is dat er een oordeel wordt geveld door betrokkenen die 'niet met de poten in de modder staan'. Met andere woorden: die meer van buiten kijken en niet tegelijkertijd met jou en de jongeren hebben opgelopen. Die dus niet de positie van critical friend innemen, maar op afstand gaan staan en hun handen 'schoonwassen'.

Op afstand gaan, kan te maken hebben met het onvoldoende erkennen dat je vuile handen maakt en dat kan betekenen dat er:

- onvoldoende besef is dat er steeds naar maatwerk gezocht moet worden;
- onvoldoende erkend wordt hoe de zorg tot stand komt (met zoeken, vallen en opstaan);
- ontkend wordt hoe nederig dit werk is: hoezeer dit werk gaat om je ten dienste van jongeren en hun familie te stellen en niet om eigen succes.

Op afstand gaan is voorkomen dat je besmet wordt door de smoezeligheid van de praktijk. Deze besmetting is, zoals we beschreven, onvermijdelijk voor de professional die het 'praktijkwerk' doet. Hier kan dus een kloof ontstaan tussen direct betrokkenen enerzijds en leidinggevendenden of anderen die geen 'handwerk' doen anderzijds. Die als het ware 'de handen schoonhouden'.

En dat kan geweld in zich bergen: veel systemisch geweld heeft hier mee te maken. Op afstand gaan wordt in de hand gewerkt door bepaalde terminologie.

Voorbeelden hiervan zijn situaties die geduid worden als (seksueel) grensoverschrijdend, racistisch, of die sterk onveilig zijn en die oproepen dat er meteen (protocollair) gehandeld moet worden: er moet ingegrepen worden om te voorkomen dat de situatie jou 'besmet'. Het nederige zoekwerk naar betekenis kan dan te snel overgeslagen worden en er ontstaat een stapeling: het ingrijpen op de ene situatie is te weinig afgestemd en geen maatwerk, waardoor het ook grensoverschrijdend is en een tegenreactie oproept.

Bovendien werkt het een beweging 'naar boven' in de hand: mensen die in de hiërarchie staan worden betrokken en geacht 'in te grijpen', terwijl juist zij steeds minder dicht bij de praktijk en het gebeurde staan en daardoor ook steeds minder in staat zijn af te stemmen en maatwerk te leveren.

Dit noemen we een calamiteitscirkel.

Morele geladenheid

Als professional ben je onderdeel bent van een complexe zorgsituatie. Wie in die praktijk stapt en vuile handen maakt doet iets wat moreel dubieus is, laadt schuld op zich, overtreedt of schuurt aan tegen (morele) regels. Dat maakt dat het werk van de professionals ook allerlei rafeligheid heeft. Dat is de realiteit van die praktijk, en die moet onvermijdelijk onder ogen worden gezien. Hulp geven is rafelig en een vorm van doormodderen en afstemmen.

Bij dat almaar afstemmen is het onvermijdelijk dat het ook schuurt. Dit 'schuren' helpt het zoeken naar het (morele) goede.

(Kiemen van) geweld zien of onderkennen en verstandig en liefdevol afwegingen maken over wat je kunt doen, vraagt om reflectief vermogen op een 'terp' (Kunneman, 2012): met

het gezicht naar de praktijk reflecteren op wat daar gebeurt. Op een terp komen vraagt enige afstand om te reflecteren. Dicht bij de geleefde werkelijkheid, 'er naartoe gewend' (in ieder geval niet ervan afgekeerd), zodat je over de situatie kunt nadenken. En op de terp zijn er collega's in soorten en maten. Je directe collega's, een coach on the job, een gedragswetenschapper. Zij denken met je mee. Er start een gezamenlijk zoeken en nadenken, met steun en met kritische vragen. Een terp is de plek waar samen gesproken, gezocht, onderzocht wordt, zonder dat er snel een oordeel (in de zin van goed- of afkeuring) komt over de situatie. Dat oordeel kan de zoektocht namelijk eerder belemmeren dan verder helpen en komt vaak 'van de hoge grond': 'Zo doen we dat hier niet', of 'Dat kan echt niet, daar trekken we een grens', zijn weinig behulpzame insteken in de gezamenlijke zoektocht.

We maken het leergesprek van het team over de 'geheimen' af (CopT4).

Leergesprek vuile handen (geheimen)

Een deel van het team wil terugkijken op de gebeurtenissen om van te leren, maar dit geeft bij andere teamleden ook druk. Dit gesprek (en het dus opnieuw schenden van de geheimhoudingsafspraken) is niet met de betrokken jongere besproken. Dat voelt slecht voor het teamlid: zij wil loyaal zijn en zich vooral aan haar afspraak met betrokkene houden. Dat is ze aan hem verplicht, vindt ze. Dat anderen het onderwerp nu bespreken, is in zekere zin ook gewelddadig naar haar en gaat over haar grens, omdat ze een belofte breekt. Formeel ligt dat anders, omdat de teamleden voor deze leerbijeenkomsten en het delen van informatie, toestemming hebben gegeven. Maar deze protocollaire 'ingreep' is geen oplossing voor de kwestie. Alhoewel dit formeel geregeld is, doet het geweld aan het relationele aspect tussen de jongere en het teamlid en tussen het teamlid en de rest van het team. Juist in dat relationele moet het 'opgelost' worden.

Calamiteitscirkel, druk- en ventielmomenten

Het team ziet dat er allerlei 'drukmomenten' zijn geweest: momenten waarin er druk was bij een of enkele teamleden hoe hiermee om te gaan.

Daarbij werd de cirkel steeds groter.

Eerst een gesprek tussen de jongere en het teamlid 1, werd teamlid 2 betrokken, daarna werd het een groepje van drie en van vier, dat van de situatie wist. Deze gang van zaken geeft veel stress. Hoe meer mensen het weten, hoe meer iedereen ook een eigen opvatting heeft wat er moet gebeuren:

Teamlid 1: 'Bij de tweede keer zag ik dat mensen dingen wilden doen die ik niet wilde. Toen ben ik een beetje fel geworden in mijn standpunt'.

De coach on the job: 'Toen kwamen we in die professionaliteit. De protocollen erbij en iedereen betrekken.'

De gw-er: 'Ik kreeg een fel teamlid 1 over me heen. Ik vind het belangrijk te horen, zij staan op de vloer. Ik niet. Maar door het niet breder trekken zou het moeilijk worden om eruit te komen'. Teamlid 1: 'Dat was allemaal prima. Maar mijn eerste bedoeling, hem beschermen, fouten maken mag, dat ging door hoe wij de tweede keer handelden helemaal weg'.

In het gesprek dat daarna op de werkvloer plaatsvond, zocht het team vervolgens uit hoe ze de waarschuwing die ze aangekondigd hadden konden uitvoeren en elkaars standpunten hierin konden meenemen. Dat was een 'fel gesprek'. Deze 'botsing' hielp als een ventielmoment. Het gesprek fungeerde als terp om samen na te denken over de 'moerassigheid', de complexiteit van de situatie. De spanning werd gekanaliseerd, de lucht was eruit en er kon voor dat moment tot een oplossing gekomen worden die recht deed aan iedereen. Alle teamleden hebben zich gehoord gevoeld en de calamiteitscirkel (het steeds hoger op zoeken waarbij vanuit posities en verantwoordelijkheden gehandeld wordt en die wegdrijft van de feitelijke situatie) is als het ware doorbroken.

Dat de situatie niet gestopt werd, gaf spanning. Vanaf het begin heeft het team de finaliteit in het oog (waarom doen we dit zo?) en gaven ze hier woorden aan. De spanning tussen vuile handen en schone handen kwam samen 'in' de gedragswetenschapper.

De gw-er: 'Ik snap alle stappen en ik vind het ook heel knap maar ik zal de volgende keer wel geïnformeerd moeten worden'.

De groep weerstond de calamiteitscirkel en heeft het klein gehouden. Dat is verstandig en liefdevol doormodderen (praktische wijsheid).

Leren in de situatie en leren na de situatie

De teamleden hebben steeds in stapjes in de situatie (terwijl dit speelde) geleerd, vanaf het eerste moment dat de situatie ontstond. Steeds werd overwogen en bijgestuurd. Ook na de situatie – het leergesprek van het team – werd door het team geleerd. Ze duiden en leerden met elkaar. En nog verder overstijgend: bij de analyse van het gesprek waren ook de onderzoekers weer aan het leren.

6. Discussie

In dit leertraject hebben we met zorgprofessionals en jongeren verdiepend gekeken naar geweld. Daarbij hebben we het begrip geweld afgepeld om te onderzoeken wat mogelijke kiemen hiervan zijn en hoe hiermee anders omgegaan zou kunnen worden, om aanknopingspunten te vinden om te voorkomen en te verbeteren. Dat voorkomen en verbeteren noodzakelijk is, sluit aan bij rapporten van de Commissie De Winter (2019), Bhugwandass (2024) en de IGJ (2024) en wordt breed uitgedragen door de jeugdsector zelf (Branches Gespecialiseerde Zorg voor Jeugd, 2019) en door onderzoekers zoals Van der Helm (2024) en De Valk (2019).

In ons onderzoek zien we, in de verhalen van jongeren en professionals, dat professionals iets doen, moeten doen, of zichzelf ergens in aantreffen, dat te maken heeft met wat niet goed gaat of over grenzen gaat. Dat is onvermijdelijk, omdat je in een leven stapt, waarin het op dat moment niet goed gaat. Daar ga je (ten dele) aan mee-doen, omdat je dat leven niet ‘met een vingerknip’ kan veranderen. Je gaat optrekken met iemand. Wij noemen dat ‘vuile handen maken’. We brachten dit in beeld als ‘zes verschijningsvormen van geweld’. We hebben ook handelingsperspectieven gevonden. Soms moeizaam verworven en zeker geen erspectieven die ‘oplossen’ dat de praktijk modderig is en je er geen vuile handen van krijgt.

Ze kunnen wel helpen om na te denken over de afwegingen die gemaakt worden en te komen tot het ‘goede’, zij het in het kader van een ‘gebroken goed’. In Engeland voerden Carr en haar collega’s (2022) een scoping review uit naar vermijdbare schade (avoidable harm). Zij benoemen bijvoorbeeld dat afstandelijke en niet-betrokken relaties met zorgverleners ertoe leiden dat zorgontvangers ervaren er alleen voor te staan. De ervaring dat professionals geen tijd nemen om iemand te leren kennen, wordt ook als vermijdbaar schadelijk genoemd. Net als in ons onderzoek leveren inflexibele (bureaucratische) systemen en procedures vermijdbare schade op en geldt dit ook voor samenwerking: gefragmenteerde ‘hulp’ en discontinuïteit. Het geeft angst en leidt tot risicovolle vertraging of gebrek aan opvolging. Carr en collega’s gebruiken het woord geweld niet. Dat doet Blumenthal (2022) wel in haar onderzoek, waarin zij stelt dat stigmatisering van jongeren (door zorgverleners) een vorm is van epistemisch geweld. Zij stelt dat het steunt op een breed framework van sociale orde en dus dient om de positie van de zorgverleners te versterken. Daarmee beschermen professionals zichzelf tegen kritiek of toekenning van verantwoordelijkheid (...). Het handelen en ook de werkomstandigheden van de verzorgers zelf worden zo uit het middelpunt van de belangstelling gehaald’ (Blumenthal, 2022). Ook wij agen epistemisch geweld, momenten dat de kennis van de professional prevaleert boven die van de jongere en het resultaat hiervan (de handeling) als gewelddadig ervaren wordt onder dat deze ter discussie komt te staan (omdat het bijvoorbeeld de methodiek is).

Wij 'ontdekten' ook dat (kiemen van) geweld bij de aard van jeugdzorg horen, als ontologische gegeven. Het zit in het wezen van zorg. En (kiemen van) geweld zijn er zelfs frequent. Omdat er goede redenen zijn om (omwille van de jongere) hem of haar in te perken in vrijheden of mogelijkheden, terwijl dat door henzelf als geweld ervaren wordt.

Dat zorg 'leed toevoegen' is aan bestaand leed, schreef Annelies van Heijst (2005) ook: 'de zorgsector, in het leven geroepen om leed te verminderen, produceert zelf met de regelmaat van de klok lijden bij zorgontvangers en hun naasten, en in het spoor daarvan ook frustratie bij zorgverleners' (2005, p. 33). Dat lijden hebben wij in dit onderzoek andere woorden gegeven, namelijk geweld.

In dit onderzoek hebben we met kleine groepen jongeren, (ervaringsdeskundige) hulpverleners en leidinggevenden verdiepend gekeken naar geweld en wat zij als (kiemen van) geweld ervaren, om van die ervaringen te kunnen leren. Het onderzoek is niet bedoeld om te generaliseren naar de brede populatie. De gevonden thema's (verschijningsvormen) zijn niet allesomvattend en ook niet als zodanig bedoeld. Desalniettemin denken wij dat de gevonden thema's breder herkenbaar zullen zijn en niet alleen de ervaringen van deze jongeren en professionals weergeven. De waarde van dit onderzoek zit in het afpellen van het thema waarbij de stem van de jongeren (een van de aanbevelingen van de Commissie de Winter) een belangrijke bron vormt en deze op spanning gebracht is met de stem van de hulpverleners.

7. Conclusie

In dit onderzoek laten we zien dat het gezamenlijk spreken over complexe situaties in de zorg die micromomenten (kiemen) van geweld in zich dragen, een aantal dingen oplevert. Het brengt professionals meer inzicht om preciezer, nauwgezet, na te laten denken over hun werk en hoe hierin te handelen. Het geeft erkenning aan zorgontvangers. En het leert ons dat het zinvol is om geweld (wat hier ook onder verstaan wordt) 'af te pellen'.

In dit onderzoek zijn ze gerepresenteerd in zes verschijningsvormen:

- 1) ruzie, conflicten en botsingen,
- 2) regels en het effect daarvan,
- 3) mislukt herstel,
- 4) de dagelijkse omgeving,
- 5) verlaten of losgelaten worden
- 6) systemisch geweld.

Het praten over geweld is nodig om het te kunnen voorkomen, het taboe moet eraf. Maar zorg en hulp dragen in hun aard iets ambivalents in zich. Er zit een vorm van geweld in. Wij zagen dat zorg leveren 'vuile handen maken' betekent. Een hulpverlener voegt zich in het leven van een ander, beseffende dat er sprake is van (gebroken) goed. Dat is niet zomaar verbeterd of verholpen. De hulpverlener doet dus mee, of is op de hoogte van een (deels) onwenselijke situatie. Die toevoeging leidt niet meteen tot verbetering van de situatie. Vervolgens gaat de hulpverlener in die context dingen doen, handelen, die door de ander als grensoverschrijdend of gewelddadig ervaren kunnen worden. Als dit vertrekpunt van vuile handen geaccepteerd wordt, zagen wij in dit leertraject, is het mogelijk om te onderzoeken hoe het anders en soms beter kan.

Dat leverde een aantal antwoorden en concrete handelingsperspectieven op. Daarbij leerden we dat het behulpzaam is dat professionals critical friends of fellow travelers aan hun zijde hebben. Iemand die de positie van binnen- en buitenstaander kan integreren en toebedeeld krijgt van de professionals, om hen te ondersteunen bij het complexe, moreel geladen, werk en het zoeken naar het goede. Niet vanuit een oordelende, wetende positie, maar dichtbij, zoekend, in het moment. Dat zoekproces naar het goede begint bij het erkennen dat (kiemen van) geweld bij de aard van jeugdzorg horen, als ontologische gegeven. Het zit in het wezen van zorg. Hierover praten, zonder meteen te oordelen, is van groot belang. Het beseffen en omarmen dat geweld in de zorg en in onszelf zit, helpt om het taboe om er over te praten te doorbreken. Door erover te praten, in alle lagen, met jongeren, professionals, ouders, ervaringsdeskundigen, leidinggevend en bestuur, krijgt elke stem waarde. Dat damt het epistemisch geweld in, bevordert het reflecteren en leren en maakt relationele groei mogelijk.

Dat laatste ondersteunt de ontplooiing van jongeren die op jeugdzorg zijn aangewezen en doet recht aan het complexe werk van professionals in de jeugdzorg.

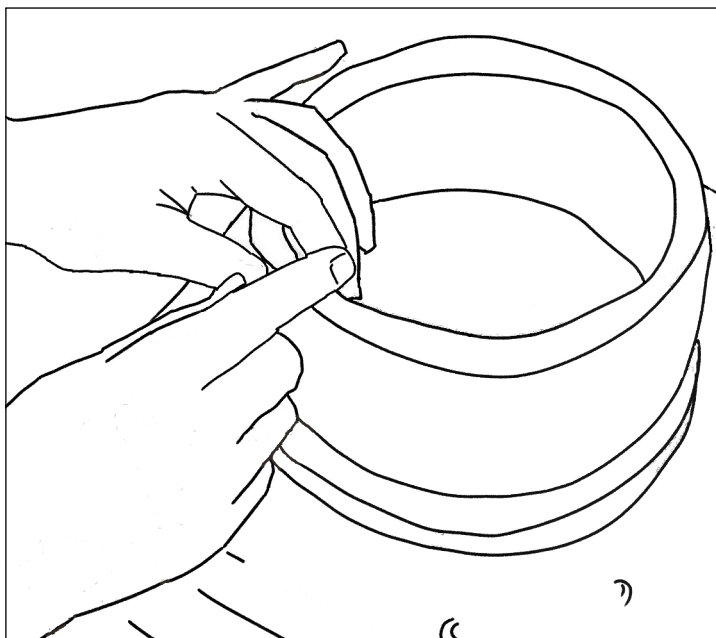
8. Referenties

- Aalsma, E., & Jansen, F. (2012). *Inzet van critical friends bij professionaliseren van leraren*. Rapport 39. LOOK, Open Universiteit.
- Baart, A. (2004). Gebroken goed in ongebroken relaties. In: M. Nuy & F. Brinkman (2004). *Wanorde in een mensenleven. Een bezinning op thuisloosheid*. (pp 137-174). SWP.
- Baart, A., & Vosman, F. (2015). *De patiënt terug van weggeweest. Werken aan menslievende zorg in het ziekenhuis*. SWP.
- Bambino, D. (2002). Redesigning Professional Development: Critical Friends. *Educational Leadership*, 59(6), 25-27.
- Beurskens, E., & Van der Linde, M. (2023). *Leren van praktijksituaties. Kennisdossier presentie*. Stichting Presentie.
- Blumenthal, S. (2022). Stigmatisation of Youth in residential Care as Epistemic Violence. *Social Work & Society*, (20). <https://ejournals.bib.uni-wuppertal.de/index.php/sws/article/view/772/1364>
- Branches Gespecialiseerde Zorg voor Jeugd (2019). *De best passende zorg voor kwetsbare jongeren*. Geraadpleegd 15 april 2024. <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/03/25/de-best-passende-zorg-voor-kwetsbare-jongeren>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bhugwandass, J. (2024). *Eenzaam gesloten*. (Geraadpleegd 28 maart 2024) <https://www.expex.nl/onderzoek-zikos>
- Carr, S., Hudson, G., Amson, N., Hisham, I., Coldham, T., Gould, D., Hodges, K. & Sweeney, A. (2022). Service users' experiences of social and psychological harm in mental health social care in England: Findings of a scoping review. *British Journal of Social Work*. 00, 1 22. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bcac209>
- Commissie Onderzoek naar Geweld in de Jeugdzorg (2019). *Onvoldoende beschermd. Geweld in de Nederlandse jeugdzorg van 1945 tot heden*. (Geraadpleegd 11 maart 2024) <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/06/12/onvoldoende-beschermd-geweld-in-de-nederlandse-jeugdzorg-van-1945-tot-heden>.
- De Valk, S. (2019). *Under Pressure. Repression in Residential Youth Care*. Universiteit van Amsterdam. Academisch Proefschrift.
- Inspectie Gezondheidszorg & Jeugd (2024). *Factsheet onvoldoende passende hulp in JeugdzorgPlus*. (Geraadpleegd 28 maart 2024). <https://www.igj.nl/publicaties/rapporten/2024/02/29/factsheet-onvoldoende-passende-hulp-in-de-jeugdzorgplus>.

- Jeugdzorg Nederland. (Z.d.). *In dialoog. Een handreiking voor het organiseren en het voeren van dialogen om geweld in de jeugdzorg bespreekbaar te maken*. (Geraadpleegd 28 maart 2024). <https://jeugdzorg.eezine.nl/v2/handreikingindialoog/1>
- Kunneman, H. (2012). *Het belang van moreel kapitaal in zorg en welzijn*. Paul Cremerslezing. [https://www.leeuwendaal.nl/content/uploads/2015/01/Cremerslezing_25 april_2012.pdf](https://www.leeuwendaal.nl/content/uploads/2015/01/Cremerslezing_25_april_2012.pdf)
- NOS (29 februari 2024). *Kira woonde in gesloten jeugdinstelling, waar niemand meer terecht mag komen*. (Geraadpleegd 4 april 2024). <https://nos.nl/v/2510903>
- Ooms, M. (2017). *Alicia*. Documentaire. NPO, 2doc. https://npn.nl/start/serie/2doc/seizoen_4_1/alicia
- Patton, M.Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods*. (fourth edition) Sage.
- Schaftenaar, P., & Ruiter, M. (2023). *De-escalatie en dwangreductie. Een praktijkboek voor de klinische intensieve en forensische zorg*. SWP.
- Schön, D. (1990). *Educating the reflective practitioner. Toward a new design for teaching and learning in the professions*. Jossey-Bass.
- Smaling, A. (2011). Participatief onderzoek: een overzicht. In: De Boer, F., & Smaling, A. *Benaderingen in kwalitatief onderzoek*. (pp. 67-77). Boom Lemma.
- Timmerman, G., & Baart, A. (2022). Presentieonderzoek: een kritische blik op innoverend onderzoeken vanuit relationeel zorgverlenen. In: A. van Staveren, A. & S. Hüseyin (Red.), *Innoverend Onderzoeken*. (pp. 189-212). Marnix Academie.
- Van der Helm, P. (2024). *Jeugdzorg moet en kan anders*. (Geraadpleegd 22 mei 2024) <https://www.socialevraagstukken.nl/residentiele-jeugdhulp-moet-en-kan-anders/>
- Van der Linde, M., Schaftenaar, P., & Leest, J. (2022). *Relationeel begrenzen. Kennisdossier presentie*. (2e herziene druk). Stichting Presentie.
- Van der Linde, M., Schaftenaar, P., & Timmerman, G. (2020). Relationeel begrenzen, een alternatief voor het denken over grenzen vanuit de presentiebenadering. *Waardenwerk* 81, 37-42.
- Van Heijst, A. (2005). Menslievende zorg. *Een ethische kijk op professionaliteit*. Klement.
- Wenger, E., McDermott, R., & Snyder, W.M. (2002). *Cultivating Communities of Practice. A Guide to Managing Knowledge*. Harvard University Press.



Dialogsessie 1. Praten over (kiemen van) geweld.



Stichting Presentie in opdracht van Levvel
De dialogsessies zijn ontwikkeld in opdracht van Jeugdzorg Nederland en
onderdeel van het onderzoek 'kiemen van geweld' bij Levvel
Marije van der Linde en Petra Schaftenaar
December 2023

Inhoud

1. In dialoog	65
2. Impressie	65
3. De kiemen beter bekeken	66
4. Werelden die bij elkaar komen	71

1. In dialoog

Twee meiden uit een crisisopvang, een ervaringsdeskundige professional, twee pedagogisch medewerkers van leefgroepen, een bestuurder, een directeur en een gespreksleider - samen gingen ze in gesprek over een van de meest precaire thema's van de jeugdzorg: de ervaring van geweld.

Een van de uitkomsten van het rapport van Commissie de Winter over geweld in de geschiedenis van de jeugdzorg, was dat het voorkomen van geweld in het heden en de toekomst begint bij het gezamenlijk praten erover. Het onderwerp moet, kortom, uit de taboesfeer.

Dialoogsessies zijn een vorm om dat te doen: begeleide gesprekken over dit spannende onderwerp, mét jongeren, professionals en bestuurders. Een stapel pizza's, een flinke dosis bereidwilligheid en een snufje ongemak vormen goede basis ingrediënten van zo'n dialoog.

Hieronder een impressie van deze dialoog. En een reflectie op de thema's, leerpunten en inzichten die dat opleverde.

2. Impressie

Het lijkt zo duidelijk wat geweld is, maar is het dat ook? In deze dialoog praten we over vormen van geweld, bijvoorbeeld fysiek geweld.

De meiden vertellen: Geweld is er in verschillende vormen. Mentaal en fysiek. Fysiek geweld is bijvoorbeeld vechten met een vriend of vriendin, of schieten, of als je ruzie hebt met je ouders en je wordt geslagen. Als iemand je pijn doet met woorden (of daden) doet dat mentaal iets met je. Als jij je niet gelukkig voelt, ga je je niet gelukkig gedragen.

Soms zie je geweld, hoor je dingen die niet leuk zijn en die doen iets met je. Die kwetsen je dan...

Geweld lijkt soms ook een gewenning. Professionals raken eraan gewend, vertellen ze, dat ze geregeld een scheldwoord naar hun hoofd krijgen. Ze zeggen dan: het is normaal. En ze begrijpen waar het vandaan komt, daarom is er ook een soort van acceptatie.

En geweld gaat ook over dat iedereen het verschillend ervaart: voor de één voelt een discussie als ruzie, terwijl het voor de ander pas ruzie is als er ook bij wordt gescholden. Geweld blijkt ook soms in regels verpakt te zitten. Regels kunnen onrechtvaardig zijn of zo worden gevoeld. Regels worden, zo blijkt, soms aangepast. Dan mag je eerst wel met z'n drieën in de gameroom zitten en later niet meer.

Of voor de een geldt iets anders dan voor een ander. Dat kan ook als oneerlijk voelen. Geweld gaat over subtiele woorden en handelingen.

Over oneerlijk, onrechtvaardig, schijnheilig, venijnig, doordrammen. Geweld kan in die subtiële vorm voelen als een ‘klein dartpijltje’ dat op je afgevuurd wordt, vertelt een deelnemer: bijvoorbeeld omdat de ander je niet echt serieus neemt: “oh wat rot dat je het zo voelt, daar ben je gevoelig voor hè? Dan is het er. Maar haast ook onbespreekbaar. Micro agressie, zo werd dat ook benoemd: met je ogen draaien, zuchten.

En terwijl we doorpraten over die subtiële woorden en wat er dan gebeurt dat je oneerlijk vindt, blijken er ook allerlei **systemische kwesties** op tafel te komen. Bijvoorbeeld dat je maar een beperkte tijd op een groep mag wonen. En dat je dan weg moet terwijl je niet weg wil. Dat je in een groepsleider een vertrouwenspersoon hebt gevonden, maar dat de groepsleiding geen nazorg kan bieden. Dat vinden de hulpverleners erg voor de jongeren en voor henzelf. Het doet pijn om een jongere zo te laten gaan: “We doen dan niet wat goed is”.

De kracht van de dialoog blijkt ook weer in dit gesprek. Er komen ‘werelden’ bij elkaar die normaliter meer gescheiden zijn. Het gesprek is gelijkwaardig. Waar een jongere denkt iets te leren te hebben, blijkt iedereen aan tafel te leren. En het wordt een plek waar ook succes gedeeld wordt. Zo vertelt een van de jongeren wat ze bereikt heeft in de tijd dat ze op groep woont. En dat is indrukwekkend en prachtig.

Het zijn niet de ‘kleine’ voorbeelden, zoals regels, die in het rapport van De Winter staan. Maar toch zijn dit wel de **kiemen** waar groter geweld (mishandeling, misbruik) uit voort kan komen. Als die kiemen niet op tafel komen, kunnen ze gemakkelijk escaleren tot onmacht, handelingsverlegenheid, frustraties en uiteindelijk: groter geweld.

In deze twee en half uur komt er veel op tafel. Rijke leerpunten en belangrijke inzichten over (het ontstaan van) geweld in de jeugdzorg. Lees maar.

3. De kiemen beter bekeken

Hoe je geweld op tafel krijgt. Soorten van geweld zijn vaak subtiel verpakt

Het lijkt een grote, maar ook moeilijk te pakken opbrengst van de dialoogsessies: het karakter van de gespreksruimte bepaalt sterk of en wat er gezegd wordt. De kracht en de zwakte van de dialoog is dat zo’n soort proces zelf nodig is om de verhalen verteld te laten worden. En het luistert nogal nauw hoe dat gaat.

Bij zo’n dialoog ziet een verhaal als het ware pas voor het eerst het levenslicht door de aandacht voor elkaar, door de bereidwilligheid om naar elkaar te luisteren. Ter plekke wordt dan pas, als je de woorden zegt, begrepen hoe iets was.

Geweld zien

Bij geweld denkt iedereen als eerste aan fysiek geweld. “Op straat, vechten, klappen”, vertelt een jongere. Slachtoffer zijn. Maar er is ook op een subtielere manier waarbij het over geweld gaat. De meiden benoemen dat als ‘mentaal geweld’. Een van de jongeren vertelt: “Ik zie het dus gebeuren. Die persoon wil niet open zijn naar anderen toe. Hij wil niet vertellen wat er rondgaat in het hoofd. Maar ik zie dat hij achteruitgaat. Ik praat veel met die persoon en probeer hem te motiveren. Hem te laten merken dat hij niet alleen is.”

En: “Er is iets gebeurd wat ik probeer uit te leggen, maar wat oploopt of groter wordt, waardoor we elkaar niet meer begrijpen. Het begint bij een kleine discussie. Uiteindelijk loopt het op tot iets groots. Dat uit de hand loopt met schreeuwen enzo.”

Nog meer vormen van geweld komen op tafel die vooral subtiel zijn. Bijvoorbeeld geweld zien gebeuren, ruzies tussen andere jongeren, tussen groepsleiding en jongeren waardoor de andere jongeren op hun kamer moeten eten.

En ook conflicten of geweld bij de groep boven je waar iedereen beneden, inclusief de hulpverleners, veel van meekrijgt. Je hoort gebonk van andere groepen. Of er komt politie. Dat geeft spanning.

Nog een subtiel voorbeeld van geweld zien is, vertelt een jongere, is dat een jongeren weg moet van de groep, die niet weg wil. Dat is ‘oneerlijk’ volgens een van de jongeren. En gevoelens als *oneerlijk*, zijn een subtiële kiem van wat uit kan groeien tot groter geweld.

Geweld is ook als je wordt uitgescholden op de groep. Een van de professionals maakt dit regelmatig mee. “Er zijn jongeren die minder goed in hun vel zitten en afreageren op ons. Dat is goed voor hen, maar je weet niet wat er komt. Ben ik de schietschijf en wat gaat er gebeuren?” Geweld lijkt er soms bij te horen, omdat we de problemen van de jongeren begrijpen. Het wordt dan ‘normaal’.

In d’ dialogen zoals deze gaat er een spotje aan op wat we geweld vinden. Dan zien we met elkaar weer even dat het erin gesloten is om dit normaal te vinden, terwijl het helemaal niet normaal is. En dat al die ‘normale’ gebeurtenissen ook kiemen zijn van potentieel geweld als ze worden genegeerd.

Micro-agressie

Micro-agressie, vertelt een deelnemer, zijn de subtiële dingen, zoals je ogen wegdraaien, zuchten, iets gemeens over iemand zeggen tegen een ander, waardoor je je onveilig gaat voelen. Andere woorden die worden gegeven aan geweld zijn **schijnheilig**, **venijnig** en **doordrammen**. Het zijn allemaal ‘**dartpijltjes**’. Precies weten waar jij gevoelig bent en je daar raken.

Verschil ruzie en discussie

Welke definitie je hebt voor woorden maakt uit. Zijn ruzietjes altijd goed omdat ze een kern bevatten van wat kennelijk belangrijk is om ruzie over te maken? Een van de meiden zegt dat ruzie nooit goed is, want dan wordt er gekwetst. Een discussie hebben kan wel, dat is wat anders. Aan de andere kant, als je harmonie gewend bent, is een discussie al snel een ruzie, blijkt tijdens deze dialoog. ‘Gedoe’ is ook een woord dat gebruikt wordt. Hoe meer jongeren er op de groep zijn, hoe groter de kans daartoe. En ook wordt die kans groter als jongeren brutaal gaan doen, zegt een van de meiden.

Gezien/gehoord worden

Tijdens de dialoog gaat het steeds weer om hoe je kunt zorgen dat jongeren zich serieus genomen voelen, zich gezien en gehoord voelen. Als het hout snijdt dat ‘groter geweld’ geregeld voortkomt uit langdurig opgebouwde kleine kiemen, dan lijkt hier een belangrijke bron te zitten. Als je je keer op keer onmachtig en niet gezien voelt, dan bouwen frustraties zich op. Ook dat geldt voor zowel de jongeren als voor medewerkers (en hun eigen ervaring van geweld).

Dit is een bekend inzicht binnen de (jeugd)zorg. Doorgaans proberen hulpverleners naar beste kunnen de jongeren voor wie ze zorgen te zien en te horen – juist ook vanuit het besef van de forse rugzakken die veel jongeren al meedragen. De subtiel aangedragen vormen van (kiemen) van geweld tonen nogmaals hoe precair het is en hoe veel aandacht het vraagt om te checken of jongeren zich daadwerkelijk gezien en gehoord weten, en dat geldt ook voor de andere deelnemers in de dialoogsessie.

Regels

Dat regels een kiem van geweld kunnen zijn, is niet nieuw. Bijvoorbeeld omdat ze oneerlijk zijn. ‘Eerst mochten we met drie of vier jongeren in de gameroom en nu nog maar met twee. Ja er was een incident, maar daar had ik toch niets mee te maken?’ Regels moeten voor iedereen hetzelfde zijn, maar het is wel stom als er een regel komt vanwege iets waar jij niets mee van doen hebt. Of dat er regels komen die eigenlijk voor een persoon bedoeld zijn. ‘Iemand die met zijn problemen zorgt dat de hele groep daar last van krijgt’. Het gaat over wat dat betekent voor de andere groepsgenoten. Het gevoel dat het **oneerlijk** is. Bijvoorbeeld gestraft worden, iets niet mogen, door wat andere gedaan hebben. Dat is **onrechtvaardig** en kan je boos maken.

En op een groep wonen blijkt ook iets overweldigends te hebben: “Ik zit nu vier maanden daar. Het is de eerste keer dat ik op een groep zit. Ik heb het nog nooit meegemaakt. Al de dingen die ik hoorde waren allemaal nieuw voor mij. Er zijn conflicten geweest. Iedereen zit hier met eigen problemen”. En vult een andere jongere aan: “Je moet ook niet jouw problemen vertellen aan andere kinderen. Jouw problemen zijn jouw problemen. Het moet niet zijn dat jij mij komt lastigvallen met jouw problemen. Dat gebeurt wel. Dat zorgt ervoor dat andere jongeren het verzieken voor ons.”

Conflicten oplossen op je kamer, sorry zeggen

Er is een grote ruzie geweest, vertellen de jongeren. Met schelden en dergelijke. Hoe ging dat dan? De jongere vertelt: “Eerst praat ik rustig, daarna wordt mijn stem luid. Heel het gebouw kan me horen. Ik ben heel erg direct. Als ik iets niet goedvind, ga ik het je ook zeggen. Ik ga je gewoon op je plek zetten. Ik ga niet liegen tegen mensen. Ik zeg gewoon de waarheid.”

En dan moet er ook iets opgelost worden. Hoe gaat dat, dat sorry zeggen en conflicten oplossen, waar doe je dat? In kantoor? Op de kamer van de jongeren? Wat doet de plaats met de opbrengst, over wat er kan gebeuren? Is het ‘geven en nemen’? Een van de meiden vertelt dat praten overal kan. Op haar kamer, op kantoor, in de woonkamer. Of buiten. Meestal is het niet op haar kamer. Maar een conflict dat zij wilde oplossen met groepsleiding, deed ze op haar kamer. Ze belde op naar de desbetreffende pedagogisch medewerker, dat zij naar haar kamer mocht komen. Daar is het uitgepraat. “Ik was gewoon lui, ik lag in mijn bed, het was op mijn kamer”, vertelt ze. “De groepsleider zat aan de tafel en we spraken over wat er was gebeurd en het zo was gelopen. De manier waarop ik had gereageerd was fout. Dat had netter gekund. We gingen beiden reflecteren op wat beter had gekund.”

Van elke discussie leer je en kom je ook iets van elkaar te weten. Bijvoorbeeld hoe de ander omgaat met discussie, of wat de ander belangrijk vindt.

De ervaringsdeskundige vertelt over sorry zeggen van hulpverleners en hoe belangrijk dat is, ook om elkaar te helpen om het beter te doen.

Geweld ervaren en geweld doen gaan hand in hand

In de dialoog komen allerlei voorbeelden van wat de deelnemers als geweld ervaren. Daarna komt ter tafel waar door de betrokken zelf geweld wordt gepleegd.

Een deelnemer vertelt: “Ik kom uit een gezin met veel harmonie, dus ik vind een discussie snel ruzie. Met een jongere heb ik die spanning uitgesproken. Voor mij was dat voelbaar.”

De jongere reflecteert daarop: “Het ding van de gameroom was eerst een discussie. Daarom is het niet goed als ik nieuwsgierig ben. Want als ik dingen weet van jou als ik boos ben, ga ik dat zeggen. Dat kan mentaal wel wat met je doen.”

Het is een mooi voorbeeld van geweld ervaren en ook vanzelf geweld ‘doen’.

Dat lijkt vaak gelijk op te gaan. Een groepswerker vertelt: “Er zijn meerdere groepen in ons pand. Er kan gebonk zijn van andere groepen. Of er komt politie. Jongeren horen dat. Dat geeft spanning. Zeker bij jongeren die minder goed in hun vel zitten, die kunnen dat dan weer afreageren op ons. Dat is goed voor hun”, legt ze uit, “maar als groepswerker weet je niet wat er komt. Ben ik de schietschijf en wat gaat er gebeuren?”

Een andere deelnemer vertelt: “Ik ben er heel gevoelig voor. Ik heb een sterk gevoel voor micro-agressie en ga me daardoor onveilig voelen. Ik heb er ook begrip voor, door mijn jarenlange ervaring begrijp ik wat er gaande is, maar het is wel lastig. Ik kan een grens stellen én begrijpen waar het vandaan komt. Ik heb het ook meegemaakt met collega’s.

Alle menselijke dingen die ook niet prettig zijn, doen hulpverleners ook. Hulpverleners doen ook onaardige dingen.

Nog zo'n voorbeeld van een van de leidinggevendenden: "collega's kunnen venijnig zijn, gemeen. En precies weten waar jij gevoelig bent en je daar raken. Als collega's onderling heb je ook uitsluiten: Je mag niet meer komen, of je hoort er niet meer bij. Dan zeggen ze niet eerlijk dat ze niet willen praten, maar steeds als dat moet gebeuren, is iemand weg. Of als je het gevoel hebt dat er met anderen over jou gesproken wordt, je weet het niet zeker maar je voelt het wel".

Een jongere reageert: "Dat vind ik schijnheilig. En ik herken het ook."

Systemische/maatschappelijke kwesties die (kiemen van) geweld herbergen

De dialoogsessie brengt verschillende vormen van geweld op tafel. Ook grote systemische of maatschappelijke (kiemen) van geweld. Een jongere legt uit: "Het is ook een soort geweld dat een kind uit huis geplaatst wordt en daarmee het probleem geworden is, terwijl de ouder(s) of opvoeders niet de hulp krijgen die zij nodig hebben." En de pedagogische medewerkers ervaren een kiem van geweld omdat ze hun zorg aan 'hun' jongeren moeten stoppen als de jongere van de groep weggaat. En dat terwijl ze weten en zien dat het dan fout gaat. Eigenlijk vinden ze dat (groeps)hulp bieden ook zou moeten betekenen dat je ook nazorg biedt. Jij hebt immers het vertrouwen opgebouwd. Maar zo werkt het niet. Er is als je geluk hebt een doorverwijzing, maar vaak zelfs helemaal niets. Of dat de zorg gemaximeerd wordt terwijl langere hulp nodig is. De leidinggevendenden verbazen zich: "Waarom vertellen jullie ons dat niet?" Er blijkt moed voor nodig om dat soort dingen te bespreken. Het lijkt vanzelfsprekend om dat met een leidinggevende te bespreken, maar dat is het niet. Het valt ook terecht of onterecht vaak dood in de gedachte: 'Dat kan of mag niet'. Er volgt een uitnodiging om met een plan en voorstel te komen om deze dingen aan te pakken.

De dialoog ontvouwt zich

En zo wordt het steeds meer een echte dialoog. De pedagogisch medewerker vraagt de leidinggevende hoe het voor hen is om te horen dat er geweld is op de groep. Dat blijkt heftig te zijn om te horen. En vaak ook ernstig. Dat de boel kort en klein is geslagen.

De hulpverleners hebben dit ook meegemaakt: "Ik heb me wel eens op moeten sluiten omdat de hele groep in elkaar getrapt werd. Ik vond het heel moeilijk om te besluiten of er politie moest komen of niet". 'Ja, beaamt de leidinggevende, het machteloze gevoel dat je de hele nacht bezig bent en dan toch iemand in een stille kamer, of afzondering moeten plaatsen. Of heel lang moeten vasthouden.

En dat andere kinderen helemaal in paniek waren. Dat is verschrikkelijk".

Een jongere reageert: "Ik herken dat. Dat gebeurt soms in een groep boven ons, een conflict met politie. Ik ben er nog niet lang, maar denk dan: daar gaan we weer."

4. Werelden die bij elkaar komen

De deelnemers laten, door wat ze allemaal inbrengen tijdens de dialoog, zien dat een dialoog als deze een andere ruimte schept dan allerlei andere overleggen of gesprekken waar in theorie ook van alles aan bod kan komen. En komen werelden in beeld die normaal uit beeld blijven én er komen werelden samen die normaliter weinig samen komen. En door de ruimte van zo'n dialoogsessie kunnen nieuwe inzichten worden geboren.

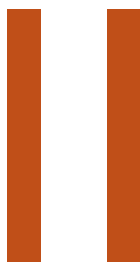
Zo is er de wereld van de jongeren. Jongeren praten met andere jongeren, kennen jongeren van andere groepen, houden contact met jongeren die van de groep vertrokken zijn. Er is allerlei kennis over wat waar gebeurt of wie wat wil. De jongeren zien wat er gedaan en gelaten wordt door de hulpverleners. Niet alleen over zichzelf, maar ook over de andere jongeren. Er is ook de wereld van de hulpverleners. Het team, met elkaar. Ook die praten met elkaar, ze weten wat elk teamlid vindt en wat iedereen doet. En er is de wereld van het management. Ook zij weten samen hoe ze aankijken tegen de zorg. En wat ze belangrijk vinden. Er is kortom heel veel horizontaal gesprek, die soms over het hoofd gezien wordt in het verticale gesprek: wat de jongere weet van andere jongeren telt minder of helemaal niet. De horizontale werelden komen lang niet altijd in het verticale gesprek bij elkaar. Omdat alles wat op die lagen gebeurt niet tussen de lagen besproken kan worden. We 'ontkennen' dat jongeren iets met elkaar doen/voor elkaar opkomen omdat we tegen ze zeggen: 'je moet hier aan jezelf werken'.

Het proces van de dialoogsessie zelf laat zien wat in de theorie van tal van boeken over deliberatieve democratie, participatie, medezeggenschap enzovoort, is beschreven: je kunt meerstemmigheid formeel organiseren, maar dat betekent niet dat alle stemmen gehoord worden. Of nog ingewikkelder: veel stemmen moeten actief geholpen worden om 'op verhaal te komen', om te snappen wat ze zelf willen uitdrukken. De ruimte en randvoorwaarden waarbinnen dat lukt, vragen specifieke vaardigheden en gevoeligheid: om tussen regels door te luisteren, veiligheid te creëren, macht binnen gesprekssituaties te herkennen en te agenderen of iemands zwijgen te verstaan. Dat geldt voor jongeren (zeker in een afhankelijkheidspositie) maar, zo bleek tijdens deze dialoog, soms ook voor hulpverleners en leidinggevendenden: ook zij voelen zich, binnen een organisatie met formeel georganiseerde support of inspraak, toch niet altijd gezien en gehoord.

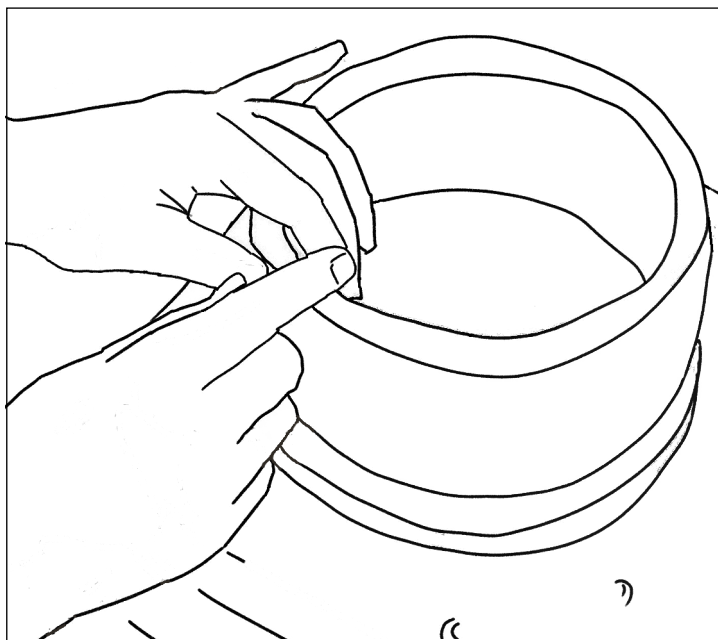
Er ontstaat in het gesprek gelijkwaardigheid. Gescheiden werelden worden hier bij elkaar gebracht.

En zo komt de cirkel rond. Een professional zegt hoe oneerlijkheid zij het vindt dat een crisisopname nog maar vier weken mag duren. In haar werk 'valt het dood' bij die professional, want die kan er niets aan doen.

De jongere hoort daarmee dat de oneerlijkheid niet gehoord wordt. Daar stukt het. De werker kan er niet verder mee en de directie hoort niks, waardoor die denkt dat alles goed gaat. Dat werd hier in het gesprek afgemaakt.



Dialogosessie 2. Praten over (kiemen van) geweld.



Stichting Presentie in opdracht van Levvel
De dialogosessies zijn ontwikkeld in opdracht van Jeugdzorg Nederland en
onderdeel van het onderzoek 'kiemen van geweld' bij Levvel
Marije van der Linde en Petra Schaftenaar
Januari 2024

Inhoud

1. In dialoog	75
2. Impressie	75
3. Geweld beter bekeken	76
4. Wie zijn ze voor elkaar?	81

1. In dialoog

Vier jongeren die wonen binnen de jeugdzorg, een ervaringsdeskundige professional, twee pedagogisch medewerkers van leefgroepen, een directeur en twee onderzoekers - samen gingen ze in gesprek over een van de meest precaire thema's van de jeugdzorg: de ervaring van geweld. Geweld in de levens van de deelnemers, dat nu, soms thuis, op straat of in andere organisaties gespeeld heeft.

Een van de uitkomsten van het rapport van Commissie de Winter over geweld in de geschiedenis van de jeugdzorg, was dat het voorkomen van geweld in het heden en de toekomst begint bij het gezamenlijk praten erover. Het onderwerp moet, kortom, uit de taboesfeer.

Dialogsessies zijn een vorm om dat te doen: begeleide gesprekken over dit spannende onderwerp, mét jongeren, professionals en bestuurders. Een stapel pizza's, een flinke dosis bereidwilligheid en een snufje ongemak vormen goede basis ingrediënten van zo'n dialoog.

Hieronder een impressie van deze dialoog. En een reflectie op de thema's, leerpunten en inzichten die dat opleverde.

2. Impressie

De dialoog begint met het samen uitzoeken hoe we dat gaan doen. Wat vinden we met elkaar belangrijk? Een van de jongeren zegt: 'Luisteren en elkaar aankijken. Laten uitspreken en interesse tonen en elkaar proberen te begrijpen.'

Het blijkt het thema van de avond. Over wat voor geweld ze meemaken, maar vooral over hoe er geluisterd wordt als ze daarover aan de bel trekken. En wat er vervolgens mee gedaan wordt.

Veel voorbeelden gaan over niet gehoord worden, dat er niet geluisterd werd: 'In het gezinshuis waar ik woonde ging het niet zo goed. Ik was niet de makkelijkste en we hadden niet zo'n goede band. We hadden onenigheid en dan ging de gezinshuisvrouw me slaan. Of het moest tot een gevecht komen. Of er was geen eten in de koelkast.' Over die problemen probeerde de jongere met andere hulpverleners te praten, maar: 'Jullie luisteren niet. Ik heb zo vaak gebeld, maar dan was het kerstvakantie, of konden ze er nu niks aan doen omdat er niemand was'. Een ander vertelt: 'Ik wist niet waar, wanneer, maar wel dat ik iemand of mezelf pijn ging doen.

Ik gaf het heel veel aan, maar ze deden niks. Toen deed ik mezelf pijn. En toen deden ze pas wat. Dan is het te laat.'

Aan het einde van de dialoog zegt een van de meiden: 'Geweld is dat het ietsel achterlaat'.

In de dialoog zien we hier verschillende verschijningsvormen van:

- Dat je geweld aangedaan wordt in allerlei vormen: 'Op een denigrerende wijze genegeerd worden. Dat hebben mensen bij mij gedaan en dat zie ik als geweld. Geweld is niet alleen harde woorden of heftige taal. Soms denk ik 'liever een klap dan negeren'. Als iemand doet of je er niet bent, ben je letterlijk onzichtbaar. Dat ga je zelf ook zo zien.'
- Dat je jezelf geweld aandoet om gehoord te worden.
- Dat het ook over macht gaat: 'In het gezinshuis hadden ze macht: de badkamer ging op slot, de koelkast werd leeggehaald en ik kreeg geen geld'.
- En over je (woon)omgeving: dat er te weinig huiselijkheid is om een 'safe-space' te hebben.
- Dat je geweld ziet: kinderen en jongeren die zichzelf sneden of iets wilden aandoen. Dat doet zeer om te zien en voelt machteloos.
- Dat geweld in je werk zit: 'Toen ik begon met werken veroorzaakten we het zelf. Dat was het beleid. Een soort Glenn Mills achtig iets. Zo van 'Je hoeft niet te denken, dat doen wij wel voor je'. Dan loop je tegen veel dingen op. Daar zijn we gelukkig vanaf gestapt. Daar zijn we anders in gaan denken.'
- Dat er veel veranderd is. Jongere: 'Ik ben weg uit het gezinshuis en waar ik nu zit is het perfect'.

Sommige voorbeelden waren subtiel, anderen helemaal niet. In twee en een half uur komt er veel op tafel, rijke leerpunten en belangrijke inzichten over (het ontstaan van) geweld in de jeugdzorg. Lees maar.

3. Geweld beter bekeken

'Jullie luisteren niet'

Telt het waar wij mee zitten?

De jongeren vertellen dat ze uit een thuissituatie komen waar geweld was. De ene jongere heeft thuis vooral mentaal geweld meegemaakt en geweld gezien tussen zijn ouders. Een ander werd geslagen thuis. De ervaringsdeskundige professional vertelt over haar ervaring met geweld dat dat bestond uit op een denigrerende wijze genegeerd worden. Een van de jongeren vertelt dat toen hij nog thuis woonde hij vaak om hulp heeft gevraagd. Die kwam niet omdat er overal wachtlijsten zijn. Hij moest zes maanden wachten 'Jullie luisteren niet. Ik wist niet waar, wanneer, maar wel dat ik iemand pijn ging doen. Iemand anders of mijzelf. Ik gaf het heel veel aan, maar ze deden niks. En wat doe je dan? Toen deed ik iets doms, ik deed mijzelf pijn. En toen deden ze pas wat. Dan is het te laat. Waarom gebeurt er dan pas wat? Ik moest zes maanden wachten. Je staat in de wachtrij. Voor sommigen is dat te laat. Dan zijn ze dood. Pas toen ik echt iets deed, ging ik naar dat noodbed. Niemand luistert naar je. Je wordt wel serieus genomen, maar de mensen boven hebben met geld te maken. Laatst werd een jongere bij ons door de politie uit bed gelicht vanwege een gewapende overval. Nu is er hulp. Maar dat is te laat. Het is actie-reactie, dat is te laat.'

Wie hoort het? Voor wie telt het?

Een andere jongere vertelt: 'Ik woonde in een gezinshuis, 4 jaar lang. Het ging niet zo goed. Ik was niet de makkelijkste en we hadden niet zo'n goede band. We hadden onenigheid en dan ging ze me slaan, of het moest tot een gevecht komen. Of er was geen eten in de koelkast.'

'Ik heb heel veel gebeld met Levvel. Ik heb de directeur geprobeerd te bellen. Dat lukte niet. Hoe lang bent u al directeur?'

Directeur: 'Twaalf jaar. Ik heb dit nooit gehoord.'

'Ik moest weglopen om gehoord te worden. Die vrouw heeft gewonnen want ze is met vervroegd pensioen. En ik zit met het trauma. Dus ik vind dat Levvel dat niet goed doet. Ze hebben personeelstekort. Ze luisteren naar de volwassenen en niet naar het kind. Ik ben het probleemkind. Dus dan ligt het aan mij, 'ze heeft haar trekjes weer'. Er wordt niet genoeg inspectie gedaan naar gezinshuizen. In het gezinshuis hadden ze de macht. De badkamer ging op slot, de koelkast werd leeggehaald als ze wegging, ik kreeg geen geld. Ze wist hoe ze dat moest spelen.'

Zo alleen

En als je dan wegloopt, omdat niemand luistert, dan voel je je echt alleen. 'Eerst word je uit een slechte (thuis)situatie gehaald, met trauma en pijn en dan denk je dat je licht ziet, maar wordt het nog donkerder. Ze vertelt dat ze heel vaak contact opgenomen heeft met instanties om te zeggen dat het niet goed ging. Ze werd steeds doorverwezen en zij bleef alleen achter in de ellende.'

En een andere jongere vertelt dat hij dat ook heeft gehad toen hij nog bij zijn vader woonde in een tuinhuisje en hij nog op de wachtlijst stond. 'Mijn vader werkte 's nachts dus ik zat elke nacht alleen, jointjes te roken en andere drugs te gebruiken. Ik was daar helemaal alleen in het donker.'

Jongere: 'Ik ben door de jeugdzorg gaan beseffen dat je er echt alleen voor staat. Liefde, warmte, het is verhard. Het stukje van jeugdzorg erbij heeft me verhard. Ik kan me bij ruzie terugtrekken.'

Ze wordt aangevuld door een andere jongere: 'Je komt op een groep en niemand kent mij, ik ken niemand. Iedereen is niet de makkelijkste. Iedereen op de groep heeft problemen, anders zouden ze thuis wonen. Met die rugzakken heeft iedereen wel wat. Je weet hoe het is om de eerste keer op een groep te komen. Je leert een beetje een harde schil krijgen.' 'Het is overleven', vult iemand aan. Of zo zegt de jongere: 'Het is 'choose your battle'. Soms gebeurt er op een groep dat twee jongeren tegen één gaan: dat ze 'teamen' op jou. Dan krijg je soms problemen met de hele groep. Uiteindelijk ben je veel met jezelf bezig.'

En het doet pijn

Dat wat niet gehoord wordt, doet zeer. ‘Ze luisteren naar de ouderen en niet naar het kind. Ik ben het probleemkind. Dus dan ligt het aan mij. Een keer heeft iemand gezegd ‘Het is vakantie’ en toen wilde ik de directeur spreken maar daar doen ze bangig over. Er gebeurde niks en ik kreeg niemand te spreken. Toen hing ze op. Ik geloof dat er mensen zijn die oprecht willen doen, uit hun hart. Maar ik zie ook mensen die dat niet doen. Het is dan alleen hun werk, er mag meer liefde zijn.’ Je krijgt er een harde huid van, schetst een ander. Dat wordt aangevuld: ‘Ja, je komt er door de jeugdzorg alleen voor te staan. Liefde, warmte, het is allemaal verhard.’

Soms voel je de pijn en soms zie je de pijn: Jongeren vertellen over wat ze zelf meemaken, maar ook wat ze zien bij jongeren om hen heen: ‘Er waren kinderen die problemen hadden. Die hebben voor mijn ogen dingen gedaan, zich snijden en chloor drinken, zich dood willen maken. Dat voelt naar. Ik probeer iemand te helpen, maar als het niet lukt dan ga ik naar mijn kamer. Dan ik rustig mijn ding doen en ben ik alleen. Dat vind ik dan wel fijn.’ Ook andere jongeren vertellen dat ze anderen zichzelf geweld aan zien doen. Een professional vult aan: ‘Ik heb ook meegemaakt dat er kinderen waren die zichzelf sneden of wat wilden aandoen. Daar heb ik zelf last van gehad. Ik wil dan helpen, maar dat kon niet. Ik heb me vaak machteloos gevoeld.’

Verlating en verlatenheid: Langsij komen en niets doen

De jongeren kunnen heel precies aangeven wat ze gemist hebben. Dat is niet alleen dat er niet naar hen geluisterd werd. Dat de hulpvraag gehoord werd toen deze de eerste keer geuit was. ‘Ik praatte, maar hoe moet ik zeggen dat het niet goed gaat? En: ‘Ik praatte en zei dat het niet ging maar ze deden niks. En ook: ‘Als ik wat zeg, word ik doorverwezen’. Er gebeurt niets na het bespreken. Ik heb verwachtingen en hoop, maar na het aangeven of eropaf stappen, gebeurt er niets. Dan word je verlaten. Hoor wat ik zeg en doe er wat mee.

Een van de jongeren geeft advies aan de directeur: ‘Praat ook met de kinderen alleen. Dat is heel anders dan met de groepsleiding alleen.’ En als er iemand is om alleen mee te praten, komt dat nog nauw: ‘Door de vertrouwenspersoon word je altijd doorverwezen. Voor eeuwig.’ En: ‘Ze komen niet vaak. En ik heb er al drie meegemaakt in het jaar dat ik hier werk.’ Dan komen ze meestal ook nog op een moment dat het voor de jongeren niet uitkomt. ‘Er is een van 9 tot 5 mentaliteit. Maar alles wat moeilijk of ingewikkeld is, gebeurt na vijven’. Het zijn kiemen van frustratie, leggen de professionals uit. En de jongeren ervaren dat sommige hulpverleners niet werkelijk in hun leven willen stappen. Dat doe je volgens hen wel door onverwacht te komen en door iets te doen met wat je hoort. Geweld willen de deelnemers dit overigens niet noemen. ‘Het is gewoon hoe de organisatie werkt’. Met een soort berusting. Alsof er niets aan te doen is. Maar dat is juist de vraag.

‘Ik sta er alleen voor’

Verlangen naar huiselijkheid, aan ‘safe space’

Een jongere vertelt over een eerdere groep: ‘Er was niks te eten, geen pannen, amper bestek. Waar gaat dan het geld naartoe? Ik had een klein elektrisch kacheltje. Er was geen goede isolering, een oud psychiatrisch gebouwtje. Een vriend van mij heeft nog steeds geen verwarming. Waar gaat het geld naartoe dat er geen bestek is? Het verdween, maar het werd niet vervangen.’ De meeste woongroepen vindt hij, ‘op een instelling lijken. Een grote kale ruimte met een bank en een tv. Dat was het wel. Jullie zouden wat meer moeten kijken naar de inrichting om de kinderen zich thuis te laten voelen. Met een vloerkleed, wat we eerst hadden. Of dat we waxinelichtjes, in een pot op tafel kunnen zetten. Maar we mogen geen open vuur hebben. Dat is een regel. En waxinelichtjes zijn open vuur.’ En dan: ‘de banken moeten brandvast zijn. Die zitten niet lekker. De bedden voelen als een gevangenis.’ Als de gespreksleider doorvraagt, komt de spanning op tafel: ‘Horen jullie dit soort dingen überhaupt wel? Alsof jullie geen idee hebben!’ De directeur vertelt: ‘We willen het precies snappen. Het zijn dingen die belangrijk zijn. Veel collega’s zullen het vast wel proberen, sommige huizen lenen zich er beter voor. Soms denk ik “Dat kan toch niet zo?”’ Die bal wordt teruggekaatst. ‘Wat doet u er dan aan?’, vraagt een van de jongeren. ‘Bespreken. En luisteren waarom het zo is. Soms zien begeleiders het niet en jongeren ook niet. En dan wil ik gesprek over wat anders kan. Vroeger was het hufteerproof. Dat vind ik verschrikkelijk.’ En dan ebt de spanning weg: ‘ik snap dat wel op een crisisgroep’, zegt een van de jongeren. ‘Dan willen mensen het huis aansteken of zichzelf doodmaken. We hebben nu hele lekkere matrassen. Dat moet ik wel zeggen.’

Een jongere legt uit wat de waarde van die huiselijkheid is voor hem: ‘Het is een safe space. Zoals op je kamer. Die is van je zelf. Maar dat wil je ook in het huis. Nu zijn ze bezig met de muren te schilderen.’ Het is een groot huis en nog kaal. Ook het kleed is inmiddels besteld. Door twee dames van de inrichting. Niet door de jongeren zelf. Wel kozen ze de kleur op de muur, maar die wordt ook alweer overgeschilderd, want een roze gang wordt niet door iedereen gewaardeerd. Kaarsen, dat zou hij nog wel graag willen, dat dat mag, in de huiskamer.

Kun je het zien: regels of vanzelfsprekendheden

En toch blijft het schuren. Op de groepen waar de jongeren nu wonen gaat ’s nachts de keuken en de woonkamer op slot. Ook de voordeur. Je kunt niet naar buiten. Wie oud genoeg is en een tag heeft kan wel ’s avonds laat of ’s nachts naar binnen. De professionals leggen uit dat het niet anders kan, want ze horen het niet vanuit hun slaapkamer, als een jongere naar de woonkamer gaat. En die jongere kan onverstandige dingen doen. Dat beamen de jongeren overigens. En toch, een van de jongeren zegt: ‘Bij jou in dat gezinshuis ging de badkamer op slot. Hier de woonkamer en de keuken. Dat vind ik wel stom.’

En het is ook goed, ook de regels

Een jongere legt uit: 'Ik heb er geen last van, dat de woonkamer op slot gaat. En ik ben blij dat jeugdzorg er is, maar het blijft wel jeugdzorg: je woont met verschillende kinderen. Ik ben getraumatiseerd met eten. En mijn begeleider is heel lief, maar hij moet wel stop zeggen tegen mij, als ik te veel eet. Ik kan niet stoppen. Dus het is voor mij goed dat de keuken op slot is. Het is voor je eigen veiligheid. En het is ook voor je ritme, je moet naar boven. Er liggen daar ook scherpe messen. Er zijn kinderen die suïcidaal zijn bij ons. Sommige regels zijn er nou eenmaal. Het is geen buurthuis. Er moet structuur zijn', zo sluit zij af. En ze heeft trouwens op haar kamer een koelkast en een andere jongere heeft een eigen keukentje. Goed geregeld dus.

'We willen ons thuis voelen'

Twee kanten

De hulpverlener vertelt ook: 'Ik herken heel veel dingen, die twee kanten op werken. Er is soms sprake van normvervaging. Er is bijna geen agressie op de groep nu. Op mijn vorige wel. Dan liet je gaan wat je normaal begrenst, maar die zo vaak gebeuren. Bijvoorbeeld over het woord kanker. Soms ben je de hele dag bezig om te stoppen dat jongeren schelden. Er moeten ook andere dingen. Dan laat je dat. Dan heb je grenzen verlegd. Een nieuw iemand in het team zegt dan 'dit is niet normaal'. Dat gebeurt ook met geweld.'

Geweld in het beleid neemt af

'Toen ik begon veroorzaakten we het zelf. Dat was het beleid. Een soort Glenn Mills achtig iets. Je hoeft niet te denken, dat doen wij wel voor je. Dan loop je tegen veel dingen op. Daar zijn we gelukkig vanaf gestapt. Daar zijn we anders in gaan denken.' Een collega vult aan: 'Ik werk al een hele tijd in de jeugdzorg. Vroeger hebben we veel geweld gebruikt. Wat ik nu heel erg vind. De deuren zaten op slot. Dat is geweld want je moet vragen of je naar buiten mag, ook als je boos bent en je wilt een rondje lopen. Dan moet je het vragen aan de groepsleiding waar je boos op bent. We werkten ook met een pieper. Dan stonden er opeens heel veel mensen op de groep. Er was dan een situatie op de groep waarin een jongere boos was. Dan moest je de jongere vastpakken. En er was een afzondering. Ik vond het zelf niet fijn om te moeten doen.'

De gespreksleider vraagt: 'Dus je moest geweld doen maar was het ook geweld naar jezelf?' 'Dat is geen geweld naar mezelf', legt de professional uit, 'want ik had de keuze om nee te zeggen'. Maar de jongeren had dat niet en daarom was het voor hen wel geweld. 'Als ik dan nu terugkijk naar toen en nu, geen afzondering meer, voordeur open, dan...' De jongeren pareren: 'De keuken is nog wel steeds op slot, je hebt de vrijheid om naar de badkamer te lopen, maar...'

Ruzie maken

Steeds meer komt het gesprek bij hoe het nu is. De jongeren zijn best tevreden met hoe het nu gaat. Perfect zelfs, zegt een. En dat er ook wel ruzie is. Maar dat is normaal.

Een professional en jongeren vertellen dat ze best wel ruzie hebben gehad. Ze lachen erbij. De professional legt uit: 'Als er ruzie is, ben ik ook onderdeel van de ruzie. Dat kan best wel hoog oplopen. Ik ben ook een mens en kan ook boos zijn. Met een van de jongeren heb ik best wel ruzie gehad, hoog tegen hoog'. De jongere lacht: 'Het sloeg nergens op'. Een andere jongere vult aan: 'Ruzie maken is normaal' en ook hebben we het er over dat goedmaken gebeurt. In dit geval omdat het moest van de groepsleiding, maar ook om de jongere verdrietig was en het zelf wilde goedmaken. Excuses aanbieden over en weer is hier goed gelukt. Met de gezinshuisvrouw en de jongere is dat nooit gebeurd. Ook geen excuses van iemand anders van jeugdzorg. 'Het maakt nu niet meer uit' zegt de jongere. 'Het mag wel, maar ik maak me niet blij met dat het gaat gebeuren. Want ik heb er geen vertrouwen in.'

4. Wie zijn ze voor elkaar?

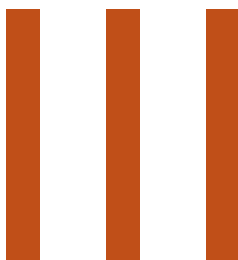
De jongeren vertellen vervolgens over wat de aanwezige professionals voor hen betekenen. De ene voelt alsof hij een vader is en er worden scherpe grapjes gemaakt. Het is duidelijk dat dat kan en goed is. Tussen een andere jongere en professional zie je steun. Het is immers best spannend zo'n gesprek. Dat wordt begrepen en gezien door de professional. Ze zitten wat dichter bij elkaar. En er wordt gesproken over hoe belangrijk een van de jongeren is voor andere kinderen in de groep. Dat hij een stabiele factor is. Immers: hij is er altijd, terwijl de groepsleiding per dienst wisselt. Hij is betrouwbaarder: 'Hij is er als ze uit bed komen.'

Stof tot nadenken

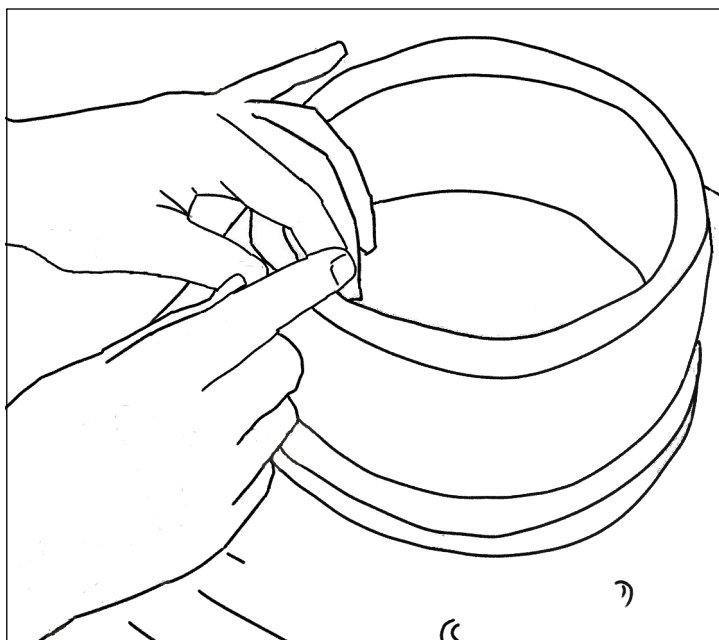
De jongeren zijn helder als ze gevraagd wordt wat er wèl moet. Ga met jongeren alleen in gesprek. Kom onverwacht langs. Niet alleen praten, maar ook controleren. En confronteren. En doe iets. Dat is ook het spannende van deze dialoog. Nu hebben wij er met elkaar over gepraat. Om ervan te leren. Hebben we voldoende gedaan door dit gesprek? En de gespreksleiders zien nog iets. Dat het in het verleden niet goed was. En nu beter is. Dat is fijn om te horen. Maar horen we daarmee alles? Of is het delen van je huidige ervaring altijd moeilijker omdat je afhankelijk bent van deze plek, deze mensen, nu in je leven?

Op het einde

Het gesprek eindigt met een opmerking van een jongere: 'Het was een gezellige avond en er is goed geluisterd'. Wij beloofden een verslag te maken en hen dat eerst voor te leggen. Dat is nu gebeurd. En met het opschrijven, met het nadenken en uitzoeken hoe het opgeschreven moest worden voelen en beseffen wij ook: het was bijzonder. Het is veel, het is heftig wat jullie, wat deze jongeren meemaken in hun leven. Het raakt ons. En dat is goed.



Dialogosessie 3. Praten over (kiemen van) geweld.



Stichting Presentie in opdracht van Levvel
De dialogosessies zijn ontwikkeld in opdracht van Jeugdzorg Nederland en
onderdeel van het onderzoek 'kiemen van geweld' bij Levvel
Marije van der Linde en Petra Schaftenaar
Februari 2024

Inhoud

1. In dialoog	85
2. Impressie	85
3. Geweld beter bekeken	86
4. De dialoog, wat is dat voor ruimte?	94

1. In dialoog

Twee jongeren die wonen binnen de jeugdzorg, een ervaringsdeskundige professional, twee pedagogisch medewerkers van leefgroepen, een directeur en twee onderzoekers - samen gingen ze in gesprek over een van de meest precaire thema's van de jeugdzorg: de ervaring van geweld.

Een van de uitkomsten van het rapport van Commissie de Winter over geweld in de geschiedenis van de jeugdzorg, was dat het voorkomen van geweld in het heden en de toekomst begint bij het gezamenlijk praten erover. Het onderwerp moet, kortom, uit de taboesfeer.

Dialoogsessies zijn een vorm om dat te doen: begeleide gesprekken over dit spannende onderwerp, mét jongeren, professionals en bestuurders. Een stapel pizza's, een flinke dosis bereidwilligheid en een snufje ongemak vormen goede basis ingrediënten van zo'n dialoog.

Hieronder een impressie van deze dialoog. En een reflectie op de thema's, leerpunten en inzichten die dat opleverde.

2. Impressie

De dialoog begint met het samen uitzoeken hoe we dat gaan doen. Wat vinden we met elkaar belangrijk? Een van de jongeren zegt: 'Grenzen. Als iemand stop zegt. Of als iemand ergens niet over wil praten'. En ook: 'het is heel persoonlijk, het is mijn mening. Dezelfde gebeurtenis kan iemand anders ervaren. Dus dat ieders oogpunt er mag zijn'. De pedagogische medewerker vult aan: 'Het gaat niet om wat de waarheid is. En dat er geen goed of fout is, maar dat je je eigen perspectief kan vertellen'.

En al die perspectieven komen op tafel. Over dat je als jongere ervaart dat je door thuis wordt 'gedumpt' op een crisisgroep. Of dat je in je thuissituatie zo moet vechten om overeind te blijven omdat je gepest wordt. Maar ook dat je jezelf kwijtraakt in de jeugdzorg omdat er op sommige plekken helemaal niks van jezelf mag zijn. En wat het betekent als je wél een muur in je kamer een kleurtje mag geven.

Sommige hulpverleners moesten zorg geven tegen de zin van in van een jongere. Soms ging dat gepaard met onmacht van professionals. En dat die onmacht op jou als jongere terugslaat als dat 'jij niet deugt'. En dat het dan geweld is. En dat anderen die zorg juist wel konden geven op een manier waarop het voor jou als jongere minder erg was. Bijvoorbeeld als je tegen je zin voeding toegediend kreeg.

Het gaat over van plek naar plek gaan omdat de tijd verstrijkt hoelang je ergens mag verblijven. En dat je daardoor steeds moet verhuizen én dat je niet weet wanneer het precies is en hoe dat gebeurt. En ook dat er soms op persoonlijke titel wordt ingegrepen: 'Dit gaan wij niet doen met deze jongere'. En dat iemand dan wel veel langer op eenzelfde plek mag blijven.

Het ging ook over geweld dat bestaat doordat je als jongere vindt dat je jezelf moet straffen. Omdat je vindt dat je het niet waard bent of omdat je het niet 'verdient'.

In twee en een half uur komt er veel op tafel, rijke leerpunten en belangrijke inzichten over (het ontstaan van) geweld in de jeugdzorg. Lees maar.

3. Geweld beter bekeken

Als ik mensen met blauwe handschoenen zie
dan denk ik: 'Er gaat iets gebeuren'.

Geweld zien en geweld ondergaan

De jongeren vertellen over wat ze geweld vinden en wat ze meemaken. Het eerste antwoord op wat geweld is volgt snel: 'Alles wat fysiek is'. En dan, na een aarzeling: 'En emotioneel is er eigenlijk ook wel geweld. Bijvoorbeeld als wat jij belangrijk vindt door de ander wordt weggewuifd: "Ah, joh, doe niet zo moeilijk, dat maakt toch niet zo uit"'. Dat voelt als ontkend worden in wat voor jou belangrijk is. Een jongere vult aan: 'Geweld is ook dreigen. Dat maakt emotionele schade bij een ander. Dat gebeurt ook als je bagatelliseert wat belangrijk is voor een jongere'.

Het kleine voorbeeld illustreert hoe ingewikkeld het is om echt te zien, snappen en navoelen 'hoe het voor een ander is'. Wat staat er dan voor deze persoon op het spel? Wat doet er vooral toe, en wat niet? Dat gaat verder dan empathisch of invoelend zijn. Het gaat er vooral om dat je iets gaat begrijpen van de ander, door even denkbeeldig in zijn of haar schoenen te gaan staan en door zijn of haar ogen naar de situatie te kijken. Wat staat er dan voor deze persoon op het spel? Wat doet er vooral toe, en wat niet? Waar wringt het, wat is de klem waarin iemand zit? Vervolgens ga je weer terug naar je eigen positie en bedenk je wat je kunt doen met de kennis die je hebt opgedaan in je perspectiefwisseling. Je, als hulpverlener, continu oefenen in perspectiefwisseling, in je af blijven vragen hoe het voor de ander is, zonder je eigen aannames, logica of vooronderstellingen dat te laten invullen: het is misschien wel het aller moeilijkste. Deze dialoogsessie agendeert opnieuw wat dat vraagt én hoe wezenlijk het lijkt om jongeren echt te zien. Dat geldt dan dus voor de jongeren die afhankelijk zijn van de zorg. Maar ook voor hulpverleners die met enige regelmaat in heftige incidenten terechtkomen.

Je vraagt om zorg, maar je krijgt geweld.

Een jongere legt uit: 'Er is geweld in een gesloten instelling. Maar ook wel op de crisisopvang. En zelfs op een spoedeisende hulp waar ze zorg horen te verlenen, krijg je fysiek geweld en emotionele schade'. Ze vertelt: 'Vorig jaar februari tot en met april heb ik in een gesloten instelling gezeten, waar ze niet altijd even respectvol met je omgingen. Ik heb ook veel gezien bij andere jongeren, bijvoorbeeld dwangvoeding, onterecht kamers strippen en je fysiek vastpakken. Pijn doen. In holding leggen. Kinderen horen schreeuwen omdat ze niet worden losgelaten terwijl ze zonder reden worden vastgehouden.'

'Als ik mensen met blauwe handschoenen zie dan denk ik 'er gaat iets gebeuren'. Blauwe handschoenen gaan aan als er met voeding wordt gewerkt. Dwangvoeding, voeding toedienen, want dan worden hun handen niet vies. Maar ik heb ook injecties gezien, bijvoorbeeld bij wondverzorging. Dan hoor je de handschoenen en dat is triggerend. Er gaat iets komen. Dat hoeft geen geweld te zijn, maar ik heb het wel vaak gezien. Dan hoor je de professionals zeggen: 'Ga je meewerken of moeten we je een handje helpen'? Dat handje helpen betekent dan dat het op hun manier moet en dat is geen handje helpen. Dat is geweld. Dat heb ik vooral bij anderen gezien. Meegesleurd worden over een gang, je onterecht in holding leggen, dat soort dingen.'

Geweld zien is bijna nog heftiger dan geweld zelf meemaken.

Dat komt, legt de jongere uit: 'Omdat ik veel moeite heb als ik mensen zie lijden. Ik heb minder moeite met geweld op mezelf te richten'. De jongere vervolgt: 'Je bouwt relaties op met andere jongeren en als je ze hoort gillen en schreeuwen en huilen en als je weet hoe dat voelt, omdat het ook bij jou gebeurde, is dat heel moeilijk. Omdat je zelf ook weet hoe het is. Je hebt het zelf ervaren. Ik vind het onterecht als anderen het hebben, want ik heb moeite met lijden van anderen'.

Een pedagogische medewerker erkent en ziet geweld dat jongeren naar zichzelf richten. Dat is moeilijk voor haar om daar getuige van te zijn: 'Het straffen van jezelf vind ik ook geweld. Van automutilleren tot iets niet mogen van jezelf'.

Dat zelfgeweld is een thema dat de hele avond subtiel en minder subtiel op tafel komt. Geweld dat je jezelf kunt opleggen. Omdat je – binnen de complexe omstandigheden van je jeugd en jeugdzorg – jezelf dingen aanrekent. Vanuit schuld, schaamte, angst of onzekerheid.

Systemisch geweld: van plek naar plek gaan

Een andere jongeren beschrijft dat ze thuis veel geweld heeft meegemaakt: soms was dat fysiek geweld, maar soms ook passief agressief geweld dat veel meer verscholen lag: 'Als er vrienden of familie kwamen, waren we een gelukkige familie, maar als ze weg waren, dan was dat niet zo.

Daarom ben ik op mijn 15e uit huis geplaatst, maar daarna ben ik weggebleven'.

Lachend vertelt ze: 'Ik ben in zes of zeven instellingen geweest. Ik kan er nu om lachen, ik ben eroverheen. Ik heb het achter me gelaten, wat moet je anders? Ik heb er niet voor gekozen om in instellingen gedumpt te worden, maar ik moet door. Ik ben eroverheen. Ik heb ook goede dingen meegemaakt. Maar ik moet gewoon mijn verleden vergeten. Als je alleen maar sad bent om wat er vroeger is gebeurd en als je jezelf zielig vindt, dan schiet het niet op'.

'Ik voelde het wel echt als dumpen. Aan het eind 2e jaar van de middelbare, bleef ik een week bij een vriendin omdat het thuis niet goed ging. Er waren toetsen op school. Toen ik thuiskwam, moest ik mijn koffer inpakken. Er stond over een uur een taxi en ik werd weggehaald. Toen ben ik weggestuurd door mijn adoptieouders. Na een tijdje mocht ik terugkomen onder voorwaarden. Maar die boeiden me niet. Als je jarenlang aan je kind vertelt dat je op straat hebt gelegen, dat niemand je wilde en dan doe je dat vervolgens zelf, dat kan niet. Ik heb daar trauma's van.'

Ze vervolgt: 'Omdat je overal niet langer dan 1,5 jaar mag blijven ging ik van plek naar plek'.

Met mij is het goed gekomen.

Ze gaat verder: 'Ik heb ook vrienden waarvan ik denk 'wat moet ik met jou'? Met mij is het goed gekomen, ik heb mezelf kunnen oprapen'. Dat het een lange weg geweest is, vertelt ze ook: 'Ik ging naar een gesloten instelling, daarna werd ik in een soort pauzegroep gedropt. Je hebt niet echt inspraak, daarom noem ik het droppen. Dat heeft veel stress opgewekt, waardoor ik niet naar school kon. Je weet niet wanneer je ergens ander heen moet, je weet ook niet waar je naar toe gaat. En soms als het dan zo ver is, dan ging het verhuizen zelf ook niet goed. Soms waren er een professionals die je hielpen met eigen auto, maar soms zeiden ze: 'Regel je vrienden daarvoor'. Ik had het privilege dat ik vrienden had. Maar niet iedereen heeft dat. Het is heel stressend. Vooral dat je de datum niet weet. Die weten zij ook niet. Soms duurt het maanden, soms dagen'.

Toen ging ik weer ergens ander heen, ook een pauzeplek.

'Na de tusseninstelling kwam ik weer ergens anders, daarna nog een andere groep, weer een pauzeplek, daarna nog een en nu woon ik weer ergens anders. Na deze plek is het de bedoeling dat ik eigen woonruimte krijg.'

Op de vraag of ze dat geweld vindt, dat je steeds weg moet, antwoordt ze: 'Nee, dat is gewoon de regel'. De pedagogisch medewerker voegt haar perspectief toe: 'Ik zou dat wel geweld noemen'. De directeur beaamt dat: 'Ik ook'. De jongere legt uit dat het een keuze is van de overheid. Een overheid die zegt dat deze jongeren niet geschikt zijn, die doet er maar wat mee. En merkt ze op: 'Wat moeten ze ook met die mensen? Ze zijn niet arbeidsgeschikt'.

Op de opmerking dat deze mensen kinderen zijn, antwoordt ze: 'Je moet jongeren een kans geven. De overheid moeten jongeren beter helpen. Maar ik heb ook jongeren gezien waar geen toekomst voor is. Ik heb ook mijn dagen wel eens niet gehad.

Wat moeten ze dan met mij?'

Deze opmerkingen illustreren hoe jongeren het systeem van de jeugdzorg accepteren en in zekere zin ook het ingebakken systemisch geweld dat daarin zit. Dat regels geaccepteerd worden, ook als het betekent dat je nooit weet waar je kan opgroeien en 'wortelen'. Ook de professionals ervaren soms geweld door hoe 'het systeem' in elkaar zit. Het systeem drukt en duwt vanuit zijn schaarste kinderen en jongeren naar vervolgplekken. Hulpverleners geven hun onmacht aan, maar het systeem heeft geen ruimte. En ook dat is een vorm van geweld.

Een zelfbeeld dat afbrokkelt in de jeugdzorg

Op allerlei manieren vertellen jongeren over het effect van de zorg op je zelfbeeld. Hoe zeer dat afbrokkelt en het zelfs geweld naar jezelf legitimeert. Ook hier lijkt het begrip-penpaar begrip en (liefdevolle) begrenzing voortdurend aan de orde en onder druk te staan.

Geweld dat naar binnen slaat

Een van de jongeren beschrijft: 'Ik herken dat je op niet passende plekken terechtkomt. Ik ging uit huis want het ging niet goed. Er was geen passende plek, pas na zes maanden. Toen ik thuis wegging kwam ik eerst bij familie, maar daarna kwam ik op straat en crisisopvang. Er zit een straffend deel in jezelf, dat je vindt dat het niet goed gaat. Ik ben niet zo goed in hulp vragen en vinden dat ik hulp verdien. Als er gedoe was bij mijn familie ging ik weg en stond ik weer buiten, maar mocht ik van mijzelf niet aan vrienden vragen of ik daar terecht kon. Dan moest ik op straat slapen. Daar is ook geweld. Daar zijn dingen gebeurd waar ik niet over wil praten'.

Het effect van regels op je zelfbeeld

Er wordt gesproken over regels en het effect van sommige regels op je zelfbeeld. Regels blijken er in allerlei soorten en maten te zijn. Bijvoorbeeld dat je in een pleeggezin een gordijn niet op een bepaald manier open mag doen omdat anders het tapijt verkleurt. Of dat je niet met je schoenen op de trap mag. Of 'dat ik bang was voor de hond, maar dat mijn pleegouders vonden dat ik mijn best niet deed. Dat soort regels hebben een effect gehad op mijn zelfbeeld. Ik ging slecht naar mezelf kijken. Alsof ik alles fout deed, alsof niets mocht. Daar kreeg ik een laag zelfbeeld van.

Ook op een andere plek mocht ik heel weinig. Ik was daar de enige jongere en het was mijn schuld volgens de begeleiders dat er geen andere jongeren waren, ik had een te grote bek, ik zou hen aanzetten tot van alles. Op weer een andere plek mocht ik niet meer dan drie boeken op mijn kamer hebben. Er waren ook beperkingen in telefoon en laptop, dus ik had niks te doen. We moeten gewoon bezig zijn, dingen kunnen doen. Je mocht ook niet slapen. Dus ik ging me vervelen. Ik had een depressief hoofd, dat werd alleen maar erger en erger’.

Een andere jongere valt bij: ‘Ik snap dat wel, maar een van de dingen die je kwijtraakt is jezelf omdat je je kamer niet van jezelf kan maken. Je zit in een hok dat niet van jou is. Het voelt als een gevangenis. Misschien mag je wat lampjes ophangen, maar ik mocht niks’.

Van 18- naar 18+

‘Toen kwam ik bij deze jeugdzorgorganisatie, dat is wel een goede plek.’ Maar het was ook de plek waar ze 18 werd en wat dan blijkt: 18 worden is geen groot feest. ‘Ik werd in crisis 18. Alle zorg wordt dan van jeugdzorg naar volwassenenzorg overgeheveld en bij de volwassenenzorg kan er minder. Ze kunnen bepaalde hulpvragen niet aan, er wordt meer van je verwacht’.

‘Dat geldt vooral voor de artsen en voor de thuiszorg. Er wordt meer assertiviteit van je verwacht. Het contrast is heel groot’, legt de pedagogische medewerker uit. ‘Er is ook veel minder mogelijk. Er spelen verschillende dingen. In de volwassenenzorg is het lastig om de passende zorg te vinden. Deze jongere mag daarom bij jeugdzorg blijven omdat er geen goede plek is. Het is allemaal behoorlijk lastig en de jeugdzorginstelling doet zo veel als kan.’

Desondanks blijkt het effect op de jongere groot: ‘Het is nu voor mij veel lastiger, er kan veel minder. Ik voel me in de steek gelaten en niet begrepen. Het voelt alsof ze tegen me zeggen: “Jij mag geen hulp”. Het voelt als verwaarlozing. Niet vanuit deze jeugdzorgorganisatie, maar vanuit de hele zorg. Ik heb dat uit mijn jeugd meegemaakt. Dat raakt me, dat is een blauwe plek. Als je continu afgewezen wordt of je vrijheden worden afgepakt, dan kun je niet normaal opgroeien. Er wordt een stempel ‘probleemkind’ op je hoofd gedrukt. De zorg heeft mij zo gevormd dat ik niet meer weet wie ik ben. Het stempel probleemkind blijft dan over’.

Vieren dat je 18 jaar en 7 maanden wordt is ook een groot feest waard.

Uit de dialoog blijkt hoe belangrijk het is dat ook volwassenen en begeleiders in hun rol soms kunnen erkennen dat ze ernaast zaten, of dat ze het anders hadden moeten aanpakken, of dat ze tegen alle regels in toch besluiten dat een jongere kan blijven. Dan ervaren jongeren dat ze ertoe doen. Dat ze iemand zijn. Iemand bij wie de ander iets verkeerd heeft gedaan en die de moeite neemt om zich daarover te verontschuldigen zegt: jouw gevoel doet ertoe, ik trek het mij aan. Het laat me zelfs niet los.

Dat kan een keerpunt worden omdat je op die manier doorbreekt wat je misschien met zelfcensuur opbouwde: als een ander sorry zegt, moet er iets de moeite waard zijn bij jezelf.

En kan het ‘de moeite waard zijn’ leiden tot dat je alsnog wat durft te vieren? Dat het belangrijke moment van 18 worden geen feest was, zoals dat voor andere jongeren wel is, maar wie weet kun je dan vieren dat je, precies vandaag, 18 jaar en 7 maanden bent geworden.

De moeite nemen om het te begrijpen, om mij te begrijpen

‘Nu woon ik op een andere plek. Daar is het geweldig. Mensen doen een poging om mij te begrijpen. Ik heb een bepaald soort humor. Bij mijn vorige plek snapten ze dat niet en ze namen geen moeite om me te begrijpen. Ze kunnen er nu om lachen en soms zeggen ze ‘nu is het genoeg geweest’ en dan is het weer okay. Ze zien het niet als aanval tegens iets. Omdat ze de moeite nemen om het te begrijpen. Dat is een van de meest onderschatte dingen binnen jeugdzorg. Want let’s face it, iedereen heeft veel meegemaakt. Als je geen moeite doet, komt je in een negatieve spiraal.’

Legitiem geweld?

De ervaringsdeskundige vertelt: ‘ik was in 2018 voor het eerst opgenomen. Crisis. Daar was ik een weekend. Ik ging weer naar huis, maar ik bleef hulp weigeren. De rechter besloot toen dat ik gesloten moest. Ik ben ergens ander heen gestuurd. Ooit een gevangenis, toen gesloten jeugdzorg. Ik ben er in vier maanden geweest. Ik ben geslagen door begeleiders en door hen bedreigd met een mes. Ik heb vaak in de isoleercel gezeten. De kamer was een oude cel met stalen deur en tralies.’

‘Ik werd geslagen want ik was te slim voor ze. Ik heb de groep morse geleerd. Dus iedereen zat codes te geven op de tafel. En toen kreeg ik een afranseling van de begeleiding en zat ik een week in de isoleercel.’

En: ‘Ze hadden me bedreigd met een mes want ze wilden weten hoe ik zou reageren als ik in een stressvolle situatie zat. Want daarvoor werd ik veel gepest en ging ik vechten uit zelfverdediging. Toen heeft de hulpverlener me bedreigd met een mes. Ik ben vorig jaar nog teruggegaan en ik heb het bestuur verteld wat er gebeurd is’.

Veel hulp is goed bedoeld. Maar niet alle. De jongeren en ervaringsdeskundige in deze dialoog leggen ook de vinger op tal van grote en kleine, dagelijkse momenten waar ronduit geweld speelt. Wat zijn dit? Momenten van onmacht? Frustratie? Oplopende emoties? Een verziekt omgevingsklimaat of sadistische hulpverleners?

En hoe gewelddadig is het systeem van hulpverlening eigenlijk? Want zo vraagt een jongere: ‘Kunnen jullie geen straf geven aan ouders? Ze een boete laten betalen? Zeven dagen in de cel? Waarom moeten wij door een hel heengaan als zij het fout doen? Zij mogen dat ook wel voelen!’ Een andere jongere reageert: ‘Zonder het goed te praten, mensen kunnen het ook niet. Omdat ze het moeten leren’.

‘Ja, zeker’, wordt er geantwoord. ‘Maar moet ik twee maanden in een gesloten instelling, ‘oepsie, foutje, de ouder moest nog iets leren?’ Er moet iets zijn dat de ouders weten dat ze het verpest hebben.’ ‘Een schadevergoeding!’ ‘Ja, en dat je een advocaat kan aanvragen.’

In eerdere dialoogsessies gaven jongeren en ervaringsdeskundigen aan hoe betekenisvol herstellen en excuses kunnen zijn – zelfs een keerpunt in het leven van jongeren. Dit verhaal getuigt niet van dat besef. Maar in het vervolg van het verhaal dat een van de jongeren vertelt, blijkt dat er –doordat hulpverleners zich verweren tegen het systeem– toch verschil gemaakt wordt.

Jij wordt geen kind van de rekening.

‘Na die vier maanden ben ik kort naar huis geweest. Toen leefde mijn moeder nog. Ik ben nu wees, mijn moeder overleed toen ik 14 was, mijn vader ken ik niet. Daarna ging ik 23 maanden naar een andere plek. Ik mocht daar veel korter zijn, maar mijn schaduwbegeleider heeft daar ingegrepen en zei dat ik mocht blijven, “Jij wordt geen kind van de rekening”.

Zij heeft ervoor gezorgd dat ik niet hoefde door te stromen. Daar ben ik heel blij mee. Ik heb veel te danken aan die plek. Mijn mentor was als een vaderfiguur. Ik heb nog steeds contact met beiden.’ Het is een mooi voorbeeld van ‘rode loper werk’. Met de rode loper bedoelen we dat je in het aansluiten en afstemmen, continu ook strijd en conflicten tegenkomt, ook conflicten met de manier van organiseren. Daar op een lerende en relationele manier mee omgaan, vraagt dat je als het ware een rode loper uitrolt voor de ander. Maar daar eerst zelf op gaat staan. De rode loper is het speelveld van aansluiten en afstemmen. Op de rode loper stappen en blijven, betekent allereerst dat je zelf tevoorschijn komt. Dat je iets van jezelf laat zien. Dat is spannend en broos. Maar geeft ruimte aan de ander om dat ook te doen. Vervolgens gaat het erover dat je het uithoudt om op de loper te blijven staan, maar ook naar de ander toe beweegt. En hier blijkt dat als je binnen een organisatie je zo toont, zo voor een kind gaat staan, je voor elkaar krijgt dat een kind mag blijven en relationeel een heel ander perspectief krijgt aangeboden: namelijk een mentor en een schaduwmentor die voor hem het verschil maken.

Op en over grenzen

Er wordt door de aanwezige hulpverleners verteld dat de periode dat ze optrekken met een jongere gekenmerkt wordt door een betekenisvolle relatie die ze met elkaar hebben, maar waarbinnen ook conflicten aan de orde zijn. Een van hen vertelt: ‘Ik heb geweld gezien en meegemaakt. Dat jongeren boos waren op zichzelf. Of in een psychose zaten. Dat er geweld was naar spullen. Een keer geweld naar mij. Iemand was in de war, ik werd aangevallen. Dat was niet persoonlijk naar mij gericht. Het maakt uit als je begrijpt waarom iemand geweld gebruikt. Soms is het uit verwarring. En ik heb zelf twee keer iemand beetgepakt. Dat vind ik wel geweld, want het is naar voor die persoon. Ik vond dat niet leuk, maar ik denk dat er meer schade zou zijn als we het niet hadden gedaan. Ik stond erachter, maar het is wel heel naar. Boosheid mag er zijn. Dat is een onderdrukte emotie. We hebben het allemaal in ons’.

De ervaringsdeskundige vult aan: 'Over het vastpakken. Dat is geweld, maar het kan nodig zijn, omdat het anders erger is voor de persoon'. Een andere jongere: 'De manier waarop maakt uit. Hoe er gecommuniceerd wordt en of het uit goede bedoeling is. Ik heb gezien dat het goed en slecht was. En het is ook soms onmacht, dan hebben ze geen andere keuze.

Maar de invulling, het hoe, is cruciaal. Dat kan het trauma ervan bepalen. Ik heb een aantal keer dwangvoeding gehad. Dan pakken ze je vast, zodat je je niet kunt bewegen en dan krijg je een halve liter sondevoeding. Dat heb ik op verschillende manieren meegemaakt. Met veel mensen word je vastgepakt, maar dan zijn ze er toch voor je, vragen ze naar je knuffel. Maar er zijn ook mensen die zeiden "Het is jouw schuld". Dan gaan er mensen van 80 kilo boven op je zitten. Die doen je pijn en het is dan traumatisch. Dan zeggen ze sarcastisch: "We helpen je wel".

In de dialogen zoals deze gaat er een spotje aan op wat we geweld vinden. Dat er grenzen zijn die soms getrokken moeten worden. Dat die grenzen ook kiemen kunnen zijn van potentieel (groter) geweld én soms ook dat het kiemen zijn die, als ze de goede aandacht krijgen, juist kunnen uitgroeien tot een respectvolle cultuur of zorgzamere omgang met jezelf. Die juist een wenkend perspectief vormen.

Over onmacht en gelijke grond

Een pedagogisch medewerker vertelt dat ze zich ook wel eens onmachtig voelt, maar dat ze geleerd heeft daar mee om te gaan. Haar collega vindt dat onmacht er ook mag zijn. En dat de jongere waar je al lang mee optrekt ook jou goed leert kennen. Ze knikt naar een van de jongeren: 'Zij kent me zo goed, die weet ook dat ik er soms klaar mee ben'.

De andere medewerkers: 'We doen NVR4. Soms moet er een nachtje over gaan. Dan komt het daarna wel goed. Choose your battles. We werken ook met boosheidsplannen. Een soort signaleringsplan, maar vanuit de jongeren zelf'.

Daar schuurt het wel een beetje, want een jongere reageert: 'Ik vind het signaleringsplan helemaal niks. Het is zo zwart-wit. Ik heb afgesproken met mijn mentor een eerlijk gesprek te voeren met elkaar. En ja, ik heb knuffels naar haar hoofd gesmeten en gezegd dat ze moest opdonderen, maar later konden we het erover hebben. Mensen die je kennen kunnen veel beter kijken wat werkt, dan die vakjes groen en oranje. Ik wilde zwart. Maar die mocht niet. Toen ben ik voor donkerrood gegaan'.

Heeft jouw mentor ook een signaleringsplan? De jongere: 'Ik zou het zo voor haar kunnen maken'. En met een groot talent en opmerkzaamheid beschrijft ze: 'Ik kan aan haar blik zien dat het weer zo'n dag is. Dan hebben we de slappe lach. Dan is ze treiterig. Ik weet niet welke kleur ik dat moet geven. Misschien is ze dan moe. Ben je dan blij, als je lacherig bent, of ben je moe en geïrriteerd?' Ze vraagt het haar mentor, die naast haar zit. Ze gaat verder: 'Soms is ze snel oordelend. Soms schiet ze wat in irritatie. Dan vind je dingen heel vervelend. Of heb je een sterke mening. En dan botsen we. En dan verlies jij waar het om ging. Ik heb je wel eens boos gezien, maar eerder geïrriteerd, naar elkaar. Maar ook wel verdriet, dat dingen je raken. Ik kan jou best wel aardig lezen. In boosheid, onmacht, verdriet, irritatie, blijdschap. Dat kan ik best wel goed zien'.

Haar mentor vindt het cool dat ze elkaar zo goed kennen. En geeft aan dat ze hier open met elkaar over praten.

En dan ervaar ik dat we op gelijke grond staan.

Die openheid helpt de jongere om zich te kunnen verplaatsen in wat een situatie met een ander doet: 'Ik heb heftige momenten en ik kan in jouw ogen zien wat het met je doet. Daar heb ik gisteren ook naar gevraagd. Omdat het mij ook geruststelt dat we een open gesprek voeren wat mijn handelingen met een ander doen. En dan ervaar ik dat we op gelijke grond staan. Je bent dan niet alleen mijn zorgverlener. Maar een mens die om mij geeft'.

Door de onmacht te accepteren, te verdragen en er relationeel iets mee doen, toon je jezelf en biedt het de ander een podium om zich ook te laten zien. 'Waardeloos dat het zo gaat, ik baal er ook van. Ik weet het ook even niet.' Zo ervaar je samen 'gelijke grond'. Het doet ertoe, jij doet ertoe, ik doe ertoe.

Opgroeien in de jeugdzorg is niet normaal

De jongeren vragen elkaar naar werk en school. De een vertelt over school, de ander over werk en over dagbesteding. Een dagbesteding geeft autonomie. 'Ja', beaamt de ander: 'Het is deprimerend om op de groep te zitten. Naar school gaan geeft je het gevoel dat je een beetje normaal bent. Of een hobby oppakken, iets buiten de instelling. Ook al is het een theetje drinken. De hele dag op de instelling zitten is niet normaal'.

Een jongere: 'Je krijgt dan een glimp van de normale wereld mee. Dat niet iedereen geleerd heeft over problemen of waar je vrijheden worden afgenomen en je privileges moet verdienen. Dan neemt de normale wereld af. Soms is een wandeling buiten en vreemde mensen zien al enig. Of kleine kinderen zien doet mij soms al goed. Dat ze goed opgroeien en vriendjes hebben'.

Kleine kinderen buiten zien spelen doet goed: een glimp van de normale wereld.

4. De dialoog, wat is dat voor ruimte?

Het lijkt een grote, maar ook moeilijk te pakken opbrengst van de dialoogsessies: het karakter van de gespreksruimte bepaalt sterk of en wat er gezegd wordt. De kracht en de zwakte van de dialoog is dat zo'n soort proces zelf nodig is om de verhalen verteld te laten worden. En het luistert nogal nauw hoe dat gaat. Bij zo'n dialoog ziet een verhaal als het ware pas voor het eerst het levenslicht door de aandacht voor elkaar, door de bereidwilligheid om naar elkaar te luisteren én de wetenschap (en instemming) dat het over dit soort thema's gaat. Ter plekke wordt dan pas, als je de woorden zegt, begrepen hoe iets was. Het wordt dan ook pas waar.

Toch roept het ook de vraag op of alles gezegd kan worden. Immers: je bijt niet in de hand die je voedt. Een van de pedagogische medewerkers agendeert dit thema.

Het wordt beaamd door een jongere: 'Ik wil niet zo diepgaand dingen bespreken, of over collega's van jullie. Dat vind ik toch lastig. Ook al vertrouw ik ze en is het mijn mening. Ik wil collega's ook niet afbranden. Of situaties op tafel gooien waar iemand een hele andere mening over heeft'.

Toch is het niet beter, zegt ze, als ze zonder de hulpverleners erbij zou praten, als het alleen met jongeren zou zijn. Maar wel anders. Dat komt, zegt ze, omdat jongeren elkaar echt begrijpen. En ze zegt ook: 'Ik vind het inzichtgevend hoe groepsleiding denkt over geweld. En wat ze doen, hoe ze te werk gaan en wat hun grenzen zijn. Dat vind ik belangrijk'.

De jongeren vertellen vervolgens over de betekenis van sommige professionals: over de schaduwmentor en de mentor. En hoe belangrijk de JIM is geweest: 'Hij is nu mijn eigen netwerk, maar dat was hij niet. Hij was mijn trajectbegeleider. We hadden zo'n goede klik. Hij dacht dat hij mijn JIM kon zijn en dat is toen gebeurd'.

En een andere jongere: 'Serieus. Als zij (pedagogisch medewerker) er niet geweest was, had ik diep ik de goot gelegen en aan de drugs. Als er niemand is die voor jou gaat, waar leef je dan voor? Voor veel mensen zijn dan hun ouders, maar als je die niet hebt, wie zijn het dan?'

Jongeren zeggen ook dat je verschillende mensen nodig hebt. Met de een deel je dit, met de een en met de ander dat. Met jongeren kun je iets anders delen. 'Ik heb het gevoel dat mijn mentor er altijd voor me is en voor me strijdt. Het is heel belangrijk dat er iemand is die er voor je is en naast je staat. Die relaties kan zij vormen met mensen en ik ben er haar dankbaar voor'.

De aanwezigen benoemen nog de openheid, en de gelaagdheid van de problemen. En ook dat er een opdracht ligt voor professionals om verzet te leveren tegen een hardvochtig systeem. Directeur: 'Ik nodig jullie dus uit om dit te doen. Als ik kijk naar de kernwaarde van deze jeugdzorgorganisatie, dan is dat lef.

Jongere: 'Als je dingen wilt veranderen of weten, vooral met elkaar in gesprek gaan, want er komt veel boven tafel vanuit ons perspectief waar eerder niet aan werd gedacht. Er zijn genoeg jongeren die er hetzelfde instaan als ik'.

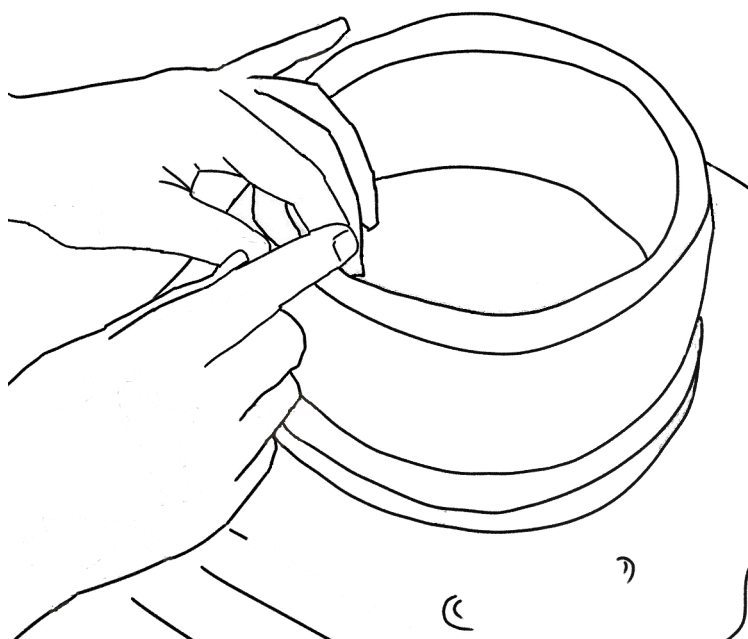
Wie moet die uitnodiging oppakken? Jongere: 'De jongere als die vindt dat er iets moet veranderen, maar ook de zorg, om het gesprek erover te starten. Er is vaak niet de ruimte om dat gesprek zelf te starten maar wel als iemand anders zich ervoor openstelt en het als eerste aangaat'.

De jongeren zelf laten, door wat ze allemaal inbrengen tijdens de dialoog, zien dat een dialoog als deze een andere ruimte schept dan andere gesprekken waar in theorie ook van alles aan bod kan komen.

Het proces van de dialoogsessie zelf laat zien wat in de theorie van tal van boeken over deliberatieve democratie, participatie, medezeggenschap etc. is beschreven: je kunt meerstemmigheid formeel organiseren, maar dat betekent niet dat alle stemmen gehoord worden. Of nog ingewikkelder: veel stemmen moeten actief geholpen worden om 'op verhaal te komen', om te snappen wat ze zelf willen uitdrukken. De ruimte en randvoorwaarden waarbinnen dat lukt, vragen specifieke vaardigheden en gevoeligheid: om tussen regels door te luisteren, veiligheid te creëren, macht binnen gespreks-situaties te herkennen en te agenderen of iemands zwijgen te verstaan. En door niet te stoppen bij dit ene gesprek.

IV

Dialogsessie 4. Praten over (kiemen van) geweld.



Stichting Presentie in opdracht van Level
De dialogsessies zijn ontwikkeld in opdracht van Jeugdzorg Nederland en
onderdeel van het onderzoek 'kiemen van geweld' bij Level
Marije van der Linde en Judith Leest.
Oktober 2021

Inhoud

1. In dialoog	99
2. Impressie	99
3. De kiemen beter bekeken	100
4. Ontkiemen	106

1. In dialoog

Drie meiden uit een crisisopvang, een coördinator kindermishandeling, een ervaringsdeskundige uit de jeugdzorg, een bestuurder, twee hulpverleners van leefgroepen en een gespreksleider - samen gingen ze in gesprek over een van de meest precaire thema's van de jeugdzorg: de ervaring van geweld.

Een van de uitkomsten van het rapport van Commissie de Winter over geweld in de geschiedenis van de jeugdzorg, was dat het voorkomen van geweld in het heden en de toekomst begint bij het gezamenlijk praten erover. Het onderwerp moet, kortom, uit de taboesfeer.

Dialoogsessies zijn een vorm om dat te doen: begeleide gesprekken over dit spannende onderwerp, mét jongeren, professionals en bestuurders. Een stapel pizza's, een flinke dosis bereidwilligheid en een snufje ongemak vormen goede basis ingrediënten van zo'n dialoog.

Hieronder een impressie van één van deze dialogen. En een reflectie op de thema's, leerpunten en inzichten die dat opleverde.

2. Impressie

Het lijkt zo duidelijk wat geweld is, maar is het dat ook? Volledig in elkaar geslagen worden is een duidelijk geval, maar als je geregeld een scheldwoord naar je hoofd krijgt of onder de koude douche wordt gezet, lijkt dat voor sommigen normaal. Ook aan geweld kun je wennen. Je gaat het soms pas gek vinden als je in een andere (opgroei)situatie komt. Waar het niet gebeurt.

Dat geldt trouwens niet alleen voor jongeren: ook hulpverleners wennen aan geweld. Als ze elke ochtend worden uitgescholden op een leefgroep went dat – al is het **niet 'normaal'**. Grote incidenten – brandstichten of flink fysiek geweld - tellen eigenlijk pas echt als geweld. Het voelt voor hulpverleners soms eenzaam: daar mee omgaan. Je doet je procedures en vult je formulieren in, maar dan? **Wie ziet dit geweld en jou daar-in eigenlijk?**

Zo ontspint zich het eerste deel van de dialoog.

Daarna gaat het een tijd over *regels*. Regels kunnen onrechtvaardig zijn of zo worden gevoeld. Als je regels niet goed begrijpt, kan het boosheid en frustratie oproepen. De manier waarop regels worden uitgevoerd, luistert nauw: op welke toon en hoe strak. Regels moeten er zijn, dat snapt iedereen aan tafel. Maar zit er soms wat ruimte tussen regels? Word je gezien en word je soms iets gegund?

Het zijn niet deze ‘kleine’ voorbeelden over bijvoorbeeld regels die in het rapport van De Winter staan. Maar toch zijn dit wel de *kiemen* waar groter geweld (mishandeling, misbruik) uit voort kan komen. Als die kiemen niet op tafel komen, kunnen ze gemakkelijk escaleren tot onmacht, handelingsverlegenheid, frustraties en uiteindelijk: groter geweld.

Er zit trouwens ook veel *geweld in het systeem*. De jongeren denken eigenlijk altijd ‘dat het aan hen ligt’. De ervaringsdeskundige verwoordt het scherp: hulpverleners hebben gelijk, tot een jongere het tegendeel kan bewijzen. Daar ligt een belangrijke kiem van frustratie, ervaren onrecht en escalatie. En dat ter plekke (of later, of in een huisvergadering) bespreken is moeilijk.

In deze twee en half uur komt er veel op tafel. Rijke leerpunten en belangrijke inzichten over (het ontstaan van) geweld in de jeugdzorg. Lees maar.

3. De kiemen beter bekijken

Hoe je geweld op tafel krijgt

Het lijkt een grote, maar ook moeilijk te pakken opbrengst van de dialoogsessies: het karakter van de gespreksruimte bepaalt sterk of en wat er gezegd wordt. De kracht en de zwakte van de dialoog is dat zo’n soort proces zelf nodig is om de verhalen verteld te laten worden. En het luistert nogal nauw hoe dat gaat. Bij zo’n dialoog ziet een verhaal als het ware pas voor het eerst het levenslicht door de aandacht voor elkaar, door de bereidwilligheid om naar elkaar te luisteren én de wetenschap (en instemming) dat het over dit soort thema’s gaat. Ter plekke wordt dan pas, als je de woorden zegt, begrepen hoe iets was. Het wordt dan ook pas waar.

De meiden zelf laten, door wat ze allemaal inbrengen tijdens de dialoog, zien dat een dialoog als deze een andere ruimte schept dan de wekelijkse ‘huisvergaderingen’ waar in theorie ook van alles aan bod kan komen. Een van hen is ‘opgelucht’ dat ze mocht zeggen wat ze vond. Ze ervaart dat ze, als ze op de groep zit, ‘niks te vinden heeft’ omdat ze daar ‘niet voor niks zit’. Een dialoogsessie stelt vragen die aan het denken zetten, die je stimuleren steeds weer woorden te geven om iets preciezer te zeggen. En juist door die ‘kleine vragen’ kan een nieuw inzicht worden geboren. Iets waar eerst (nog) geen woorden voor waren of iets wat eerst niet telde (omdat ‘je niet voor niks op de leefgroep woont’), mag nu gezegd worden, krijgt waarde en mag er zijn. Nu telt het blijkbaar en nu is het wat.

**Ze ervaart dat ze, als ze op de groep zit,
niks te vinden heeft omdat ze daar ‘niet voor niks zit’.**

Het proces van de dialoogsessie zelf laat zien wat in de theorie van tal van boeken over deliberatieve democratie, participatie, medezeggenschap etc. is beschreven: je kunt meerstemmigheid formeel organiseren, maar dat betekent niet dat alle stemmen gehoord worden.

Of nog ingewikkelder: veel stemmen moeten actief geholpen worden om 'op verhaal te komen', om te snappen wat ze zelf willen uitdrukken. De ruimte en randvoorwaarden waarbinnen dat lukt, vragen specifieke vaardigheden en gevoeligheid: om tussen regels door te luisteren, veiligheid te creëren, macht binnen gesprekssituaties te herkennen en te agenderen of iemands zwijgen te verstaan. Dat geldt voor jongeren (zeker in een afhankelijkheidspositie) maar, zo bleek tijdens deze dialoog, soms ook voor hulpverleners: ook zij voelen zich, binnen een organisatie met formeel georganiseerde support of inspraak, toch niet altijd gezien en gehoord.

Ruimte tussen de regels gunnen

Ook ging het in de dialoog over regels. Over de verstandigheid of 'domheid' ervan, over de ruimte tussen regels en over de manier waarop meerdere begeleiders onderling met regels omgaan. Een van de aanwezige meiden vertelt hoe haar boosheid zich soms kan opbouwen. Dat de groep, hoewel ze daar vrijwillig zit, toch soms voelt als een gevangenis. Dat ze er zo veel minder vrijheid heeft dan thuis. Dat er regels gelden die ze niet goed begrijpt en waar ze boos over wordt. Dat ze soms een sanctie krijgt om onrechtvaardige redenen. Dat ze vanuit die frustratie soms wel eens gaat schelden of iemand een duw geeft.

Zijn regels altijd voor iedereen en elke keer hetzelfde of wordt iemand soms ook iets gegund?

De meiden snappen wel dat er regels zijn en moeten zijn. Dat is het werk. De toon waarop iets wordt gezegd is wel belangrijk. De ergste regel - dat ze hun telefoon moeten inleveren - is heel vervelend maar geen geweld. Want dat is voor hun eigen veiligheid, zo zien de meiden. Er zijn verstandige regels die wel heel stom voelen. Maar er zijn andere regels en manieren waarop regels worden gehandhaafd, die wel agressie opwekken. De meiden en de ervaringsdeskundige geven aan dat het kunnen snappen waarom er een regel is, heel belangrijk is. En dat dat dan in een startgesprek ooit is uitgelegd, wil niet zeggen dat het helemaal duidelijk is. Aan de zin 'dit is de regel' heb je niks, eigenlijk net zomin als dat de ander zegt 'dit is stom'. Het gaat er, met andere woorden, om dat een regel is ingebed in de relatie en de situatie: dat je het begrijpt, dat het 'klopt' bij hoe je (ook) wordt gezien. Dat er regels moeten zijn, die echter niet voorbijgaan aan wat voor jou belangrijk is.

Al die ervaringen van frustratie, begrenzing, onrechtvaardigheid en (on)macht die regels vaak met zich meebrengen, kunnen kiemen zaaien voor groter geweld. Dat wil niet zeggen dat regels onzin zijn of weg moeten. Het gaat om de specifieke omgang ermee. Het gaat om het kunnen begrijpen van de regel, om de rechtvaardigheid ervan (en de taal en uitleg daarbij), om de toon en stijl waarmee regels worden uitgeoefend en opgelegd en bovenal om de soepelheid en rek waarmee regels soms ook wat losgelaten of opgerekt kunnen worden.

‘Gunnen’ is het woord dat steeds terugkomt. Kan er zo nu en dan iets ‘gegund’ worden tussen de regels, en wordt er wat gelaveerd met regels? Mag iemand een keer een serie uitkijken als het nog 10 minuutjes is? Zijn regels altijd voor iedereen en elke keer hetzelfde of wordt iemand soms ook iets gegund? Het lijkt sterk relationeel bepaald: bij de begeleiders waar gevoelsmatig ‘niks mag’ of die de verkeerde toon aanslaan lijken de meiden minder te ervaren dat hen soms iets gegund wordt. De begeleiders waar ze relationeel meer mee hebben gunnen hen – in hun beleving – vaker iets. Terwijl begeleiders hen wellicht hetzelfde gunnen, wordt het relationeel anders ervaren.

Het begrip ‘praktische wijsheid’ helpt misschien op noemer te brengen wat de aanwezigen vanuit hun ervaringen vertellen. Praktische wijsheid gaat over de vraag: wat is hier en nu het goede om te doen? Bij die vraag gaat het dus niet om theoretische kennis of de vaardigheid om het over te dragen, maar om het doen van wat moreel goed is voor deze ene persoon, op dit moment. Het gaat daarbij niet over weten en kunnen, maar over afwegen. Als begeleider ken je de regels, maar als ik nu naar deze jongere en de specifieke situatie kijk, dan doe ik dit of laat ik dat. Kun je er een beetje mee spelen en vooral: blijf je de jongeren en hun behoeften zien ook al kan een leefgroep (of opvoedsituatie) niet zonder regels.

Gezien worden

Tijdens de dialoog gaat het steeds weer om hoe je kunt zorgen dat jongeren zich serieus genomen voelen, zich gezien en gehoord voelen. Als het hout snijdt dat ‘groter geweld’ geregeld voortkomt uit langdurig opgebouwde kleine kiemen, dan lijkt hier een belangrijke bron te zitten. Als je je keer op keer onmachtig en niet gezien voelt, dan bouwen frustraties zich op. Ook dat geldt voor zowel de jongeren als voor medewerkers (en hun eigen ervaring van geweld).

Dat is geen nieuw inzicht binnen de (jeugd)zorg. Doorgaans proberen hulpverleners naar beste kunnen om de jongeren voor wie ze zorgen te zien en te horen – juist ook vanuit het besef van de forse rugzakken die veel jongeren al meedragen. En tegelijk illustreert deze dialoog hoe complex het is: ter plekke komt er een nog ongezien perspectief van de meiden op tafel. De hulpverleenster benoemt dat en realiseert zich dat wat voor haar niet zo groot voelde, voor de meiden wel groot was. En dat ze daar meer op wil letten. Wat vanuit haar logica groot of klein is, is voor hen anders.

Wat staat er dan voor deze persoon op het spel? Wat doet er vooral toe, en wat niet?

Het gesprek illustreert (opnieuw) hoe ingewikkeld het is om echt te zien, snappen en navoelen hoe het voor de ander is. Want dat gaat nog verder dan empathisch of invoeënd zijn. Het gaat er vooral om dat je iets gaat begrijpen van de ander, door even denkbeeldig in zijn of haar schoenen te gaan staan en door zijn of haar ogen naar de situatie te kijken. Wat staat er dan voor deze persoon op het spel?

Wat doet er vooral toe, en wat niet? Waar wringt het, wat is de klem waarin iemand zit? Vervolgens ga je weer terug naar je eigen positie en bedenk je wat je kunt doen met de kennis die je hebt opgedaan in je perspectiefwisseling. Je, als hulpverlener, continu oefenen in perspectiefwisseling, in je af blijven vragen hoe het voor de ander is, zonder je eigen aannames, logica of vooronderstellingen dat te laten invullen: het is misschien wel het aller moeilijkste. Deze dialoogsessie agendeert opnieuw wat dat vraagt én hoe wezenlijk het lijkt om jongeren echt te zien. En dat geldt dan dus voor de jongeren die afhankelijk zijn van de zorg. Maar ook voor hulpverleners die met enige regelmaat in heftige incidenten terecht komen.

De wet van de overdracht en het gelijk van de begeleiders

Een van de jongeren vertelt dat ze haar kamer anders wilde inrichten. Twee begeleiders hielpen haar. Maar in het kleine kamertje botste het bed, in een onhandige move, tegen de muur. Haar mentor krijgt later in de overdracht te horen dat ze ‘haar kamer heeft verbouwd’, waar de sanctie ‘tuin vegen’ op volgde. Nu, tijdens de dialoog, vertelt het meisje hoe onrechtvaardig ze dit vond: ‘we deden het samen en ik kreeg de schuld’. Tijdens deze dialoog komt dit verhaal voor het eerst zo op tafel. De ervaringsdeskundige vat het scherp samen: ‘hulpverleners hebben gelijk, tot een jongere het tegendeel kan bewijzen’. Dat zit ‘m bijvoorbeeld in dat begeleiders elkaar niet afvallen, want dat is pedagogisch ingewikkeld. Dus ook als een collega iets een beetje onredelijk vindt, zal hij of zij de collega nooit afvallen. Maar er hooguit later wat over zeggen. Dan is het wel mogelijk dat een collega zich corrigeert naar de kinderen, maar het is niet gebruikelijk. Als jongere kun je dan ervaren dat het meestal geen zin heeft om iets aan te kaarten. Dat is de cultuur en het systeem dat ze moeten accepteren.

Hulpverleners hebben gelijk, tot een jongere het tegendeel kan bewijzen.

Een ander systemisch principe is de wet van de overdracht (en geschreven dossiers in het algemeen). Als een bepaalde versie van een situatie, vergrijp of incident in de overdracht of rapportage komt, telt die lezing. ‘Ze heeft haar kamer verbouwd’ roept nogal iets anders op dan ‘er kwam een gat in de muur toen we de kamer herinrichtten’. Collega’s vallen dan terug op die tekst en als jongere kom je dan nergens met jouw idee dat het niet klopt en oneerlijk is. Integendeel, het werkt zelfs in je nadeel, want het bevestigt soms een beeld dat er al van jou is.

Het perspectief van de jongeren op deze ingebouwde systemische mechanismen kunnen helpen om beter te begrijpen waar kiemen van geweld ontstaan. Iedereen in de jeugdzorg begrijpt dat het (tijdelijk) moeten wonen op een leefgroep niet is wat je een kind gunt. Iedere begeleider zorgt naar beste kunnen voor hun jongeren. Maar hoe goed bedoeld nagenoeg alle hulp ook is: het helpt niet altijd. Sterker nog: het kan soms schade aandoen. Het rapport van De Winter is daar een extreem voorbeeld van, maar de jongeren en ervaringsdeskundige in deze dialoog leggen de vinger op tal van kleine, dagelijkse momenten waar dat ook speelt.

Zelfgeweld

Een thema dat subtiel en enigszins tussen de regels door op tafel komt, kan omschreven worden als ‘zelfgeweld’. Een van de meiden onthult op enig moment dat ze vindt geen recht van spreken te hebben (bijvoorbeeld tijdens de huisvergaderingen) ‘omdat ze niet voor niks op de groep woont’. Het is een aspect van geweld als zelfcensuur en (in extremere vormen) zelfdestructie. Geweld dat je jezelf kan opleggen. Omdat je – binnen de complexe omstandigheden van jeugdzorg – jezelf dingen aanrekent. Vanuit schuld, schaamte, angst of onzekerheid.

Kinderen en jongeren die zichzelf geweld aandoen zijn (helaas) geen onbekend gegeven. Maar in het licht van het eerste thema (hoe krijgen we het onderwerp geweld bespreekbaar) is het wel leerrijk dat een van de jongeren zichzelf censureert op haar recht om te spreken en gehoord te worden. De drempel of belemmering ligt dan niet bij goede gespreksvoorwaarden of de expliciete uitnodiging om je verhaal te doen, maar bij iemands zelfbeoordeling. Een belangrijk inzicht bij het nadenken over randvoorwaarden voor een gesprek of dialoog.

Een keer sorry zeggen

De dialoog gaat ook in op ‘dat het vaak van twee kanten komt’. De meiden zeggen er het beste van te maken, maar soms gaat het handelen van begeleiders te ver: een deur die dicht wordt gehouden, een boze of kleinerende toon. Praten ze daar dan over? Spreken ze de hulpverleners daarop aan? De aanwezige hulpverleenster benadrukt dat dat echt mag en kan. Dat zij ook mensen zijn die wel eens wat onhandigs doen. De meiden geven aan niet gemakkelijk over hun gevoel te praten. En dat ze eigenlijk altijd al denken dat het aan hen ligt. Als de begeleiding dan nooit eens sorry zegt, wordt dat basisgevoel bevestigd. Een van de meiden zegt dat zij van haar moeder geregeld excuses moet aanbieden aan de begeleiders. Maar andersom heeft ze nog nooit ‘sorry’ gehoord.

Jongeren denken altijd dat het aan hen ligt.

De ervaringsdeskundige vertelt dat een keerpunt in zijn jarenlange ervaringen in de jeugdzorg was, toen een oud-begeleider hem belde en excuses aanbood. Zei dat ze iets niet goed had gedaan. Het raakte hem dat hij nog in haar hoofd zat, dat hij niet zomaar een nummertje was geweest. Dat ze er nog aan dacht en zei dat het invloed had gehad op haar leven. Uit de dialoog blijkt hoe belangrijk het is dat ook volwassenen en begeleiders in hun rol soms kunnen erkennen dat ze ernaast zaten, dat ze het anders hadden moeten doen of zeggen. Dan ervaren jongeren dat ze ertoe doen.

Dat ze iemand zijn. Iemand bij wie de ander iets verkeerd heeft gedaan en die de moeite neemt om zich daarover te verontschuldigen zegt: jouw gevoel doet ertoe, ik trek het mij aan. Het laat me zelfs niet los. Dat kan een keerpunt worden omdat je zo doorbreekt wat je misschien met zelfcensuur opbouwde: als een ander sorry zegt, moet je wel iets van jezelf zien dat betekenisvol is.

De aanwezige hulpverleners benoemen dat ze ook wel eens moe zijn of een slechte dag hebben. Geweld voorkomen begint daar: steeds weer bij jezelf te rade gaan wat je zelf misschien niet goed hebt gedaan of vanuit welke onderliggende emotie je zelf reageerde. Maar dat is voor veel volwassenen al heel moeilijk. Het is vaak moeilijk en gedoe, maar het is ook een mogelijkheid om iets te verbinden, verbeteren, versterken. Meestal stond er iets belangrijks op het spel als er iets mis is gegaan. Anders waren de partijen niet zo boos geworden. Zo'n moment, conflict, incident of ruzie is dan dus ook een belangrijke kans om iets te leren. Over wat ertoe doet voor beide partijen. Maar ook over hoe hun relatie weer hersteld, of juist versterkt kan worden.

Normaal geweld?

Een ander thema dat op meerdere manieren de revue passeert is wat 'normaal geweld' is. De jongeren en ervaringsdeskundigen benoemen het als ze praten over hun eigen gezinnen en opvoeding: dat bepaalde vormen van geweld gewoon worden als ze maar vaak genoeg terugkeren.

Ze mist een laagdrempelige manier om haar eigen ervaring van geweld dan te delen.

Een van de hulpverleners krijgt, net als haar collega's, bijna dagelijks gescheld en verbale agressie over zich heen. Ergens is er acceptatie dat het bij het werk hoort, dat je dagelijks fors uitgescholden wordt. Ze ziet het als het uiten van frustraties die niet op haar persoonlijk zijn gericht. Maar bij de heftiger incidenten voelt ze zich wel eens in de kou staan. Dan zijn er weinig opties, er is geen time out plek voor het betreffende kind (en overigens ook niet voor de hulpverlener of andere jongeren om zich even terug te kunnen trekken). Je vult als hulpverlener alle incidentformulieren in. En dat is het dan. Ze mist een laagdrempelige manier om haar eigen ervaring van geweld dan te delen. Sommige hulpverleners worden daar letterlijk ziek van, die voelen zich onvoldoende gezien.

In de dialogen zoals deze gaat er een spotje aan op wat we geweld vinden. Dan zien we met elkaar weer even dat het erin gesloten is om dit normaal te vinden, terwijl het helemaal niet normaal is. En dat al die 'normale' gebeurtenissen ook kiemen zijn. Van potentieel geweld als ze worden genegeerd. Of kiemen die, als ze de goede aandacht krijgen, juist kunnen uitgroeien tot een respectvolle cultuur of groeitaal, die juist een wenkend perspectief aangeeft. Een cultuur en taal waarin het aangaan en leren van conflicten en wrijving juist normaler wordt.

Onmachtscompetentie

Geweld begint bij je onmachtig voelen, zegt de ervaringsdeskundige. Het is een vorm van machtsuitoefening, die op allerlei manieren en talloze momenten op een dag aan de orde kan zijn. Als professional is een manier om met die onmacht om te gaan, je terugplooien op institutionele logica: regels, systemen, afspraken met collega's.

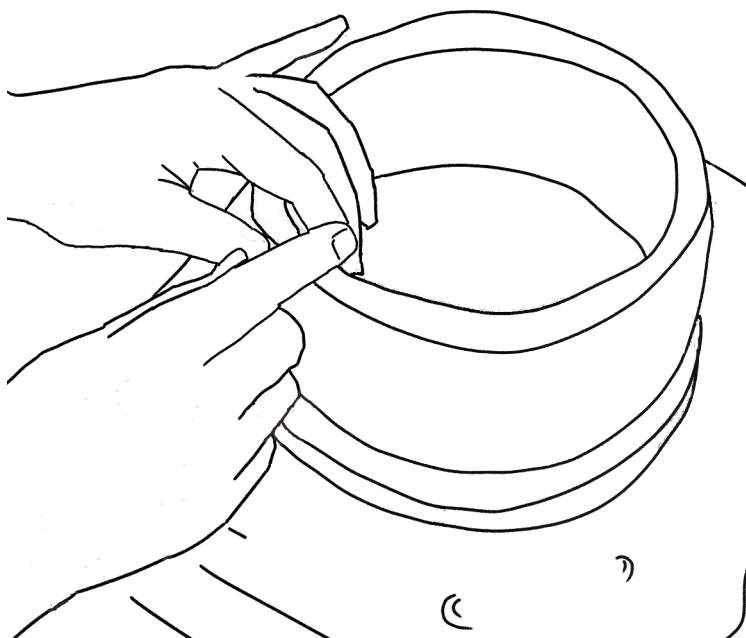
Een alternatief is misschien het vaker herkennen en benoemen van de onmacht (die er in de meeste complexe zorgpraktijken gewoon heel vaak is) en het oefenen van een ‘onmachtscompetentie’. Dat is zoiets als de kunst om die onmacht relationeel te vertalen. In plaats van je eigen gevoel van onmacht over de ander uit te storten of bot te vieren, gaat het erom dat jouw onmacht een bron is om na te denken over wat wél kan. Of een bron die iets belangrijks in beeld brengt en wat je daarvan samen kan leren. Als je als hulpverlener even tekortschiet en het niet meer weet, geïrriteerd of moe bent over een voortdurende strijd met een jongere: dan is er even geen oplossing. De relationele uitweg is dan bijvoorbeeld zeggen: ‘Waardeloos dat het zo gaat, ik baal er ook van. Ik weet het ook even niet.’ Door de onmacht bij jezelf te accepteren, te verdragen en er relationeel iets mee doen, toon ik mezelf. En in dat tonen gebruik je een andere taal dan de taal van de macht, het moeten, bestraffen of verbieden.

4. Ontkiemen

Jeugdzorg is ‘grenswerk’. Jongeren leren en groeien doordát begeleiders iets met hen aangaan, hen empathisch confronteren, opzoeken ‘wat ertoe doet’. Dan zijn het kiemen van ‘relatiewerk’. Maar anderzijds zaait ditzelfde grenswerk soms ook kiemen voor subtiel machtsmisbruik, miskenning of geweld. Het werkveld is o.a. zo complex, omdat het onvermijdelijk grenswerk is, dat twee kanten op kan: in het licht van relaties en groei moet het worden opgezocht (anders gebeurt er niks in en met de ontwikkeling van jongeren). Maar het is geregeld ook grenswerk dat goed moet worden beheerd: daar waar het gaat over geweldskiemen, momenten van onmacht, frustratie, oplopende emoties. Als de jeugdhulp praktijk een nieuw rapport De Winter wil voorkomen, dan helpen dit soort dialogen om taal en handelingsperspectieven te bieden voor een zorgpraktijk waarin leren versterkt wordt.

V

Dialogsessie 5. Praten over (kiemen van) geweld.



Stichting Presentie in opdracht van Levvel
De dialogsessies zijn ontwikkeld in opdracht van Jeugdzorg Nederland en
onderdeel van het onderzoek 'kiemen van geweld' bij Levvel
Marije van der Linde en Judith Leest.
22 maart 2022

Inhoud

1. In dialoog met professionals en bestuur	109
2. Zes gezichten van geweld	109
3. Geweld... en dan?	111
4. Zorg voor medewerkers	113
5. Leren van geweld	114

1. In dialoog met professionals en bestuur

Een van de uitkomsten van het rapport van Commissie de Winter over geweld in de geschiedenis van de jeugdzorg, was dat het voorkomen van geweld in het heden en de toekomst begint bij het gezamenlijk praten erover. Het onderwerp moet, kortom, uit de taboesfeer.

Tijdens een eerdere dialoogsessie met jongeren, bestuurder, professionals en ervaringsdeskundigen, kwam op tafel dat ook hulpverleners zelf vormen van geweld ervaren in hun werk. Dat het niet altijd gemakkelijk is om daarover te praten en er goede steun voor te ontvangen. Tijd voor een aparte dialoogsessie voor professionals om hier dieper op in te gaan.

Dat dat een goed idee was, werd op deze avond duidelijk. De ervaringen, voorbeelden én emoties buitelden over elkaar heen. Het werd een intense, emotionele dialoog, gevuld met een enorme diversiteit aan thema's, ervaringen, gevoelens en gedachten. Vijf hulpverleners op leefgroepen en één leidinggevende thematiseerden op allerlei manieren de urgentie. En vertellen wat er nodig is om te groeien naar een cultuur waarin (kiemen van) geweld bespreekbaarder worden. Maar ook hoe er voldoende zorg en oog is voor het geweld dat ook professionals ervaren. En wat bijdraagt aan een lerende professionaliteit en cultuur.

De sessie bleek even vruchtbaar als voor herhaling vatbaar. Want uitgepraat waren ze nog lang niet. Lees mee met wat deze professionals bezighoudt als het over (kiemen) van geweld gaat.

2. Zes gezichten van geweld

Als de professionals worden uitgenodigd om te vertellen over wat geweld voor hen is, volgen de voorbeelden en ervaringen elkaar op. Door de ooghalen kijkend, komen er zes gezichten van geweld uit hun verhalen naar boven:

Over jouw grenzen

Geweld gaat, voor de professionals, allereerst over dat anderen jou dingen aandoen, die je niet wilt. Ze hebben allemaal tal van voorbeelden, waarin ze zelf geweld over zich heen krijgen: kinderen en jongeren schelden, bijten tot bloedens toe, slaan of spugen. Een andere ervaring van 'over jouw grenzen' is wanneer meiden, die beschadigd en boos zijn, mannelijke hulpverleners beschuldigen van aanrakingen of pedofilie; dat maakt je als hulpverlener enorm kwetsbaar.

Gewelddadige omgeving

Dat je de hele dag tussen ongewoon en extreem gedrag zit... Dat jongens naakt over tafel rennen of jongeren elkaar van alles aan willen doen... Dat je werkt in een omgeving waar haat, nijd en vechten gewoon is... ook dat ervaren professionals als een vorm van geweld. Omgevingsgeweld, zou je kunnen zeggen. Er is geen directe of voortdurende fysieke dreiging aan hun adres, maar de omgeving is wel vol van de dreiging. Van de jongeren, maar geregeld ook van hun ouders, bijvoorbeeld nadat een aangifte is gedaan of bij een gedwongen of geheime plaatsing.

Getuige zijn

Ook een vorm van geweld is als je geregeld getuige bent van het geweld dat jongeren zichzelf aandoen. Dat raakt aan wat in de literatuur bekend is komen te staan als secundaire traumatisering. Je bent als hulpverlener regelmatig getuige van een kind dat zichzelf vreselijk snijdt. En je bent onmachtig om dit te voorkomen of op te lossen. Hulpverleners geven aan dat dit hen heeft getraumatiseerd: zo bang dat ze een jongere dood zouden vinden.

Legitiem geweld?

Het vierde gezicht is interessant want spanningsvol: geweld gaat hier over bepaalde handelingen die je, als professional, (legitiem) moet en mag doen. Maar waarvan je je afvraagt of het misschien niet gewelddadig is. Professionals moeten in het begin 'een drempel over' om een kind vast te houden. Ze ervaren hun eigen handelen als grensoverschrijdend. Ze benoemen vooral het (soms langdurig) vasthouden van kinderen. Bijvoorbeeld in de avond, tot het kind slaapt.

Er was een jong meisje op de groep, dat soms ging grommen en over je heen plassen. Dat duurde wel twee uur. Je moest haar dan langdurig vasthouden in een lege kamer. Dat gebeurde elke avond. Op een gegeven moment stootte het meisje zich tijdens dat vasthouden. Dat riep bij de hulpverlener twijfels op over wat ze aan het doen was: 'nu heb ik haar pijn gedaan'. De medewerkers deden dit omdat (althans sommigen) dachten dat het hielp; maar ook om andere kinderen te beschermen. Uiteindelijk kon de hulpverlener er niet meer van slapen. Ze was bang dat anderen het meisje zouden geloven dat ze haar inderdaad pijn had gedaan; of dat zij als labiel zou worden gezien. Iedereen had moeite met het vasthouden, maar niemand had een alternatief.

De professionals geven aan hoe ingrijpend zij het in hun vak (hebben) ervaren om kinderen en jongeren te moeten inperken, vasthouden, fysiek begrenzen. Mensen kiezen voor een vak in de hulpverlening om te willen helpen en 'moeten' vervolgens gewelddadig ingrijpen. Dat levert forse (morele) dilemma's op en komt terug in paragraaf 5 (Leren van geweld).

Te hard vastpakken

Het vijfde gezicht komt moeilijk op tafel. Pas als de gespreksleider zelf vertelt over dat ze haar zelfbeheersing wel eens verliest, komt er herkenning én een oordeel.

Dat ze dat vreselijk vinden als hen dat zelf gebeurt. Als het oordeel wordt benoemd en ook dat we ervan willen leren en dus niet oordelen, komt er ruimte voor herkenning en emoties. Iemand vertelt dat ze een meisje wel eens harder heeft vastgepakt dan nodig, uit onmacht. Toen is ze gestopt met het werk op die groep. Een ander schoot wel eens uit zijn slof. Iemand benoemt 'dat je soms de neiging hebt om terug te slaan. Maar dat nooit doet.' Het is een ongemakkelijk gezicht, waar veel oordeel en emotie aan kleeft. Maar er komt ruimte voor.

Systeemgeweld

Het laatste en zesde gezicht is dat professionals soms geweld ervaren door hoe 'het systeem' in elkaar zit. Soms krijgt dat vorm in moeizame samenwerkingsrelaties, met bijvoorbeeld de jeugdbescherming of een gezinsvoogd. Een voogd vraagt soms dingen of stelt voorwaarden, die voor begeleiders op een groep als onveilig worden ervaren. Dan weer uit dit systemisch geweld zich doordat ze horen dat ze het vol moeten houden met een kind 'omdat er onvoldoende plekken zijn'. Het systeem drukt en duwt dan vanuit zijn schaarste. Hulpverleners geven hun onmacht aan, maar het systeem heeft geen ruimte.

Een andere systemische onveiligheid zit in de overgang naar het juridische discours. Soms wordt er, door de organisatie, aangifte gedaan na een incident met een jongere. Hoewel je dat als professional niet meer zelf hoeft te doen, komt je verklaring wel in het dossier. En dat is spannend want er kunnen represailles uit volgen vanuit bijvoorbeeld de ouders. Tot slot krijgt systemisch geweld de gedaante van risicobeleid zoals het moeten voldoen aan allerlei kwalificeringseisen (SKJ), ooit in het leven gekomen door het indekken van en als reactie op noodlottige incidenten in de jeugdzorg.

3. Geweld... en dan?

Op de rode loper

Een van de verhalen tijdens de dialoog, illustreert heel treffend de metafoor van de rode loper. Met de rode loper bedoelen we dat je in het aansluiten en afstemmen, continu ook strijd en conflicten tegenkomt. Daar op een lerende en relationele manier mee omgaan, vraagt dat je als het ware een rode loper uitrolt voor de ander. Maar daar eerst zelf ook op gaat staan. De rode loper is het speelveld van aansluiten en afstemmen. Juist ook als er strijd, grensoverschrijdingen en dus (kiemen van) geweld aan de orde zijn. Op de rode loper stappen en blijven, betekent allereerst dat je zelf tevoorschijn komt. Dat je iets van jezelf laat zien. Dat is spannend en broos. Maar geeft ruimte aan de ander om dat ook te doen. Vervolgens gaat het erover dat je het uithoudt om op de loper te blijven staan, maar ook naar de ander toe beweegt.

Een voorbeeld van zo'n rode loper-moment komt van de leidinggevende:

Ze vertelt over een meisje dat in het hoofdkantoor stond te schreeuwen, dat heel boos was over dat ze van haar woonplek weg moest. Het meisje was intens boos omdat ze vond dat haar onrecht was aangedaan. Ze schreeuwde en schreeuwde. De leidinggevende bleef kalm en rustig met haar praten. En zo kwam ze uiteindelijk bij dat onrecht. Waarop de leidinggevende zei: dat ga ik uitzoeken. Het meisje voelde zich erkend en werd rustiger. De leidinggevende heeft het uitgezocht, komt er later op terug en kon zeggen dat er inderdaad sprake van onrecht was.

Maar de leidinggevende geeft ook nog aan het meisje terug, wat het haar heeft gedaan dat ze zo boos was en zo schreeuwde. Dat ze pijn in haar hoofd had en een week later nog kon schrikken als ze harde geluiden hoorde. En het meisje kon dat heel goed horen. De trajectbegeleider gaf later terug dat de leidinggevende daarmee op een knopje had gedrukt waardoor er van alles ten goede was veranderd. Het meisje had iets heel belangrijks geleerd; ze kwam sindsdien in een flow, maakte haar studie af, zette stappen.

Dit verhaal illustreert iets belangrijks als het gaat over het lerend omgaan met (kiemen van) geweld. Het toont aan hoe door en door relationeel het is. Dat het op verschillende lagen kan spelen. En bij alle betrokkenen een 'haakje' heeft. Hoe belangrijk het is om dat aan te gaan, te zien en erkennen en daar ruimte voor te maken. Op de rode loper. En hoe spannend en moeilijk het is. Maar ook welke kansen en mogelijkheden voor groei en ontwikkeling er soms in verscholen kunnen liggen. De leidinggevende stapte op de rode loper en rolde hem daarmee ook uit voor het meisje. Ze hield het er uit, nam ook positie in en zorgde voor zichzelf en voor het meisje. En het resultaat was een ontwikkeling aan beide kanten. En een situatie waarin twee vormen van geweld (uithuiszetting en vreselijk uitgescholden worden) weer hersteld konden worden.

Herstellen en excuses

Op verschillende momenten komt het belang van herstellen aan de orde. Een van de deelnemers vertelt over een incident, waarna een jongere intens boos was. Het deed diegene heel veel om dat over zich heen te krijgen. Ze heeft het aangehoord en uitgezeten, maar het naderhand ook aan de jongere teruggegeven. Die kon dat op haar beurt goed horen. En dat heeft beide partijen geholpen.

Na een ander incident, waar een jongere uiteindelijk door de politie werd opgehaald van de leefgroep na een forse situatie van dreiging, heeft de professional kort gesproken met het meisje toen zij haar spullen kwam halen. Dat was goed, spannend en ook verdrietig. Ze kon benoemen tegen de jongere dat ze het moeilijk en verdrietig vond. Er was dus een soort herstelmoment tussen de hulpverlener en de jongere.

De hulpverlener zelf had zich echter zelf – op het moment van dreiging - in de steek gelaten gevoeld door de achterwacht.

Deze had haar oproep niet serieus genomen en uiteindelijk had de hulpverlener de eigen gedragswetenschapper gebeld, die op dat moment geen dienst had maar wel midden in de nacht kwam. Intercollegiaal vond er dus geen herstel, gesprek of excuses plaats. De hulpverlener wilde dat wel, maar heeft het zelf ook niet meer actief opgepakt. Ze vond het kwetsbaar en moeilijk.

In de vorige dialoogsessie gaven jongeren en ervaringsdeskundigen aan hoe betekenisvol herstellen en excuses kunnen zijn – zelfs een keerpunt in het leven van jongeren. Hoewel gedragswetenschappers vaak de lijn hanteren om na vertrek geen contact meer te hebben, komen er voorbeelden op tafel waarin een begeleider toch nog eens appt met een ex-jongeren. Of dat een ex-jongere nog eens mee eet op de groep.

4. Zorg voor medewerkers

Medewerkers ervaren niet altijd steun tijdens of na moeilijke situaties met geweld. Sommige teams zijn erg op zichzelf aangewezen. Als zelfsturend team is de drempel soms hoog om de coach of gedragswetenschapper in te roepen. Bij andere leefgroepen lijken die lijntjes juist kort. Ook wordt een paar keer benoemd dat incidenten naar zijn, maar dat het nog ingrijpender is als je er dan alleen voor staat. Dat er soms weinig steun is – ook al is de samenwerking binnen een team goed en stabiel en weet je wat je aan elkaar hebt. De verbinding met mensen en steunfiguren buiten het directe team wordt wel gemist. Wat doorklinkt is het intensieve werk op de groepen, en het ontbreken van een breder gedeeld en gesteund zicht op en idee over wat daar zich elke dag afspeelt aan grensverkeer. De organisatorische ‘oplossing’, het Collegiaal Opvang Team, is bij weinig van de aanwezigen bekend.

Als team heb je elkaar heel hard nodig. Wisselingen in personeel of moeizame communicatie maken het extra moeilijk. Een van de deelnemers vertelt dat ‘haar’ team tijdens haar stage veroordelend was over dat zij de geweldsincidenten zwaar vond. Ze kreeg te horen ‘dat het erbij hoorde’. Een belangrijk aspect van zorg lijkt te zijn dat er erkenning is voor het feit dat het meemaken van geweld als professional ertoe doet. Dat het te ver kan gaan, dat je je overvraagd kunt voelen, en dat dat oké is. Dat iemand benoemt dat het naar en zwaar is als je dagelijks in je gezicht gespuugd wordt. En dat het normaal is, dat je daar als professional verdrietig of ellendig van wordt. Een ander belangrijk aspect van zorg voor medewerkers komt aan het licht bij een schrijnend incident.

Hulpverleners vroegen hierin expliciet om hulp, maar werden niet serieus genomen:

Een meisje wilde weg, en wilde haar telefoon. Ze was al onrustig, omdat het was misgegaan met haar vervolgplek. Ze bedreigde een medewerkster. Die zichzelf, met enkele andere meisjes, in het kantoor opsloot.

Het meisje sloeg tegen het glas, gooide met spullen, was buiten zichzelf en erg agressief. De politie wilde niet komen. Ze belde de gedragswetenschapper die achterwacht had, maar die zei dat ze het meisje niet kon ophalen. Toen heeft ze hun eigen gedragswetenschapper privé gebeld. Die kwam midden in de nacht en belde de politie – die toen wel kwam. De gedragswetenschapper en coach boden goede nazorg. Met de achterwacht is het niet uitgepraat.

Dit incident geeft aan dat zorg er ook uit bestaat dat professionals serieus worden genomen. Maar ook dat er herstelwerk kan plaatsvinden naderhand en dat er samen van geleerd kan worden.

5. Leren van geweld

De klem zien

Samen leren van en over geweld, begint met het zien en opmerken van waar je klem tot te zitten, als het gaat over (kiemen van) geweld. Kun je het signaleren, opmerken, waar hebben en serieus nemen? Pas dan kan ervan geleerd worden. Op allerlei manieren beschrijven professionals dat ze klem komen te zitten: met jongeren, ouders, samenwerkingspartners. Maar ook met en in zichzelf. Omdat ze geen hulp durven vragen. Of omdat ze zichzelf veroordelen voor hun eigen ‘foute handelen’.

Zo benoemen professionals dat ze het zelf als een zwaktebod zien, om hulp te vragen of aan te geven dat ze ergens last van hebben: ‘Je laat je toch niet uit het veld slaan’. Of, als je in een vroeg stadium aan de bel trekt: ‘daar heb je hem weer’. Eigen normen, oordelen en emoties kunnen in de weg zitten. Sommige professionals benoemen dat ze zich schamen als ze bang zijn voor een kind van 8. Dat ze geraakt zijn als een kind aangeeft hen niet meer te vertrouwen. Dat het hen in de weg zit dat ze eigenlijk populair willen zijn onder de jongeren. Sommigen benoemen dat het ook lang kan duren voordat je beseft dat het teveel is. Dat je als team ook met z’n allen steeds de grenzen verlegt. En dat eigenlijk niet door hebt. In een team kan een sfeer heersen dat ‘het erbij hoort’ en je het maar aan moet kunnen. Ook bij incidenten doen ze wel de melding, maar vullen ‘nee’ in bij de vraag of ze nog gebeld willen worden bij wijze van nazorg.

Een belangrijke klem kwam al aan de orde bij de gezichten van geweld: hoe ingrijpend en heftig het is om een vorm van geweld legitiem te moeten toepassen. Omdat jongeren anders zichzelf of hun omgeving iets aan doen. De aanwezige hulpverleners uiten zich hier sterk over: sommigen ervaren dit als een hele grote (mentale, interne) worsteling en (moreel) dilemma.

De vraag rijst wat een goede manier is om hier als organisatie mee om te gaan.

Vaak wordt een rationele reden voor het handelen gegeven, die voor de professionals zelf niet voldoende lijkt te zijn. Is er voldoende aandacht en erkenning voor dit onderdeel van het werk? Welke benaderingen en methodieken (zoals NVR, relationeel be-grenzen, maar wellicht ook nog andere?) kunnen hier helpen?

Soms zit een hulpverlener klem omdat hij of zij niet serieus genomen wordt. Geweld ‘hoort erbij’, of ‘los het maar op’, ‘er is geen alternatief voor dit kind’. Daar ligt een klem in de bredere organisatie: het blijvend erkennen en zien voor welke grote opgaven de professionals elke dag staan. Het geweld dat ook zij over zich heen krijgen. Samen leren over en van geweld begint, kortom, met het (nog) sensitiever worden voor al die signalen en klemmen. Bij jezelf, je collega’s, de kinderen en de organisatie.

En er is de klem van het zelf moeten oplossen: we zijn zelfsturend en moeten het zelf kunnen, binnen ons eigen team en locatie; de coach zal wel geen tijd hebben. En de andere kant daarvan is: als je hulp vraagt, toon je dat je iets niet kunt. Dan neemt een ander het van je over en oordeelt misschien wel dat je het had moeten aankunnen. Terwijl de taal ook kan zijn: het is zulk complex werk; logisch dat je daar geregeld even over moet sparren met iemand! En je moet ook nog bedenken dat en welke kennis je op welk moment moet delen, om daar steun of back-up voor te kunnen krijgen (zoals de leidinggevende die wel moet weten wat er speelt, om te kunnen helpen).

En dan is er nog zoiets als de impliciete (tacieta) kennis die sommige hulpverleners lijken te hebben, die het doorgaans gemakkelijker lukt met sommige jongeren. De een heeft het meer in de vingers. Maar kan niet altijd overdragen aan een collega wat hij of zij dan doet of laat. Van elkaar leren vraagt ook dat je zicht hebt op die specifieke eigenschappen in jouw professioneel handelen, dat je ze aan anderen kunt vertellen.

Verbinden & verbreden

En als je de klem dan ziet, hoe kun je er dan samen van leren? In de situatie met het meisje dat door de politie werd opgehaald, en waar de achterwacht niet kwam, is het begrijpelijk en navoelbaar hoe spannend en ingewikkeld het is om zoiets achteraf nog bespreekbaar te maken. En tegelijk kan het zo’n mooie leersituatie voor iedereen opleveren.

Om samen te kunnen leren, is het nodig dat kennis gedeeld wordt. En te weten welke kennis er waar toedoet. De leidinggevende komt er bijvoorbeeld, tijdens deze dialoog, achter dat een bepaalde gezinsvoogd iets heeft gezegd, waardoor het team zich onveilig voelt. Die informatie was eerder niet bij haar bekend. Ze zegt daarop: als ik dit had geweten, had ik de gezinsvoogd erop aan kunnen spreken. Dit voorbeeld illustreert ook dat soms een situatie als individueel wordt ervaren, of als iets wat een team zelf moet oplossen. Terwijl er een groter moreel dilemma achter schuilt gaat, waar je samen over na kunt, en misschien ook wel moet denken. Zoals wat hier onomwonden op tafel komt: de enorme moeite die het hulpverleners soms kost om ‘legitiem geweld’ toe te passen, om jongeren vast te houden of te ‘holden’.

Het werkveld is zodanig complex, dat je elkaar nodig hebt om samen na te denken over ‘wat is hier nu het goede’. Terwijl de teams op een locatie vaak in hun eigen wereld zitten en zo de handen vol hebben, dat breder kijken niet haalbaar is.

Verbreden en verbinden, kleine signalen serieus nemen en er gezamenlijk leren, dat is belangrijk. Veel situaties kennen geen eenduidig antwoord: kies je voor de veiligheid van dat ene kind, of voor de veiligheid van de groep, de medewerkers, de ouders? Je moet met elkaar om tafel om dat af te pellen, terwijl de heersende grondtoon lijkt te zijn ‘we moeten het zelf oplossen’.

Datzelfde geldt voor de druksituaties, dat een team het eigenlijk vol moet houden ómdat een kind nergens anders heen kan’. Nu krijgt een team soms die eenvoudige boodschap. Zonder dat de lading of betekenis van de vraag vanuit het team begrepen wordt: we voelen ons eenzaam, alleen gelaten, ontredderd, gekrenkt of onvoldoende gezien. Maar wat gebeurt er als het wordt geagendeerd als een collectievere vraag, waar breder gedragen, over nagedacht kan worden? Daar doen professionals soms zelf ook iets in, wat ook ter plekke in de dialoog gebeurt. Ze zeggen ‘het zou goed zijn om te bespreken’, maar vervolgens verdwijnt het van tafel. Het is blijkbaar voor hulpverleners ook lastig om te zeggen ‘hier heb ik last van. Hier wil ik hulp bij.’ Als het niet meteen wordt opgepakt, ga je gewoon verder. Tot je zolang doorgaat, dat je echt uitvalt.

In dialoog – en wat daarvoor nodig is

Deze dialoog met professionals kwam voort uit een eerdere, gemengde dialoogsessie. Waar een professional bijna terloops noemde welke geweld zij dagelijks over zich heen kreeg: zo, dat het bijna normaal leek. In het vorige verslag schreven we over de vorm van de dialoog:

Het proces van de dialoogsessie zelf laat zien wat in de theorie van tal van boeken over deliberatieve democratie, participatie, medezeggenschap etc. is beschreven: je kunt meerstemmigheid formeel organiseren, maar dat betekent niet dat alle stemmen gehoord worden. Of nog ingewikkelder: veel stemmen moeten actief geholpen worden om ‘op verhaal te komen’, om te snappen wat ze zelf willen uitdrukken. De ruimte en randvoorwaarden waarbinnen dat lukt, vragen specifieke vaardigheden en gevoeligheid: om tussen regels door te luisteren, veiligheid te creëren, macht binnen gesprekssituaties te herkennen en te agenderen of iemands zwijgen te verstaan.

Dat geldt, in trajecten van hulpverlening, vaak voor jongeren en hun ouders – zo leren ervaringsdeskundigen ons. Maar het gold tijdens de vorige dialoogsessie ook voor de hulpverleners. Die hun eigen ervaring van geweld toen amper stem konden of durfden te geven. Dit is opgepakt en daarop werd deze dialoog georganiseerd. Nu klonken de professionele stemmen luid, intens en emotioneel. Geweld is iets wat op allerlei gedaantes, lagen, plekken en posities binnen het complexe jeugdzorgveld aan de orde is, zo blijkt. Ook door professionals zelf.

Opnieuw blijkt ook dat het creëren van een veilige gespreksruimte waarin expliciet wordt gemaakt dat het niet gaat om oordelen, én dat het uitoefenen van (kiemen van) geweld er ook bij horen en ‘menselijk’ zijn, openingen te bieden om daar met elkaar naar te kijken en over te praten.

Het roept emotioneel veel op: er zijn oordelen en zelfbeschuldigingen over waar het mis ging. Het is belangrijk om zo'n markering van de gespreksruimte, aan het begin van een dialoog, expliciet te maken: zo doen we het hier. Dit mag en kan. En er vindt een parallel proces plaats tussen het voorbeeld hierboven over de rode loper en deze dialoog: op het moment dat de gespreksleider zelf vertelt over momenten waarin zij zelf (als gezins-huisouder) wel eens haar zelfbeheersing verliest en aangeeft dat, zonder oordeel, te willen delen, ontstaat er ruimte voor de professionals om met hun verhaal en emoties te komen. En zo het taboe te doorbreken.

De aanwezige professionals geven aan het eind terug dat het hen enorm heeft geholpen. Dat ze herkenning bij anderen vinden, dat ze 'niet gek zijn', dat ze herkennen dat normen en waarden ingewikkeld liggen in hun vak. Ze benoemen dat geweld tegen medewerkers heel persoonlijk is en dat de rol van de coach en de gedragswetenschapper daar heel belangrijk in zijn. Het roept ook vragen op: waarom velen het COT niet blijken te kennen. Waarom ze zelf 'nee' invullen op de vraag of ze na gebeld moeten worden na een incident. Hoe ze beter voor elkaar kunnen zorgen. Hoe ze vaker sneller hulp kunnen vragen aan elkaar. En hoe we er met elkaar voor kunnen zorgen dat dit gesprek vaker gevoerd blijft worden. En hoe ogenschijnlijk kleine dingen serieus genomen kunnen worden met de betekenis: dit gaat echt ergens over.

10. Bijlage: module relationeel begrenzen

In de zorg- en hulpverlening is het thema 'begrenzen' geregeld aan de orde. Bewoners die anderen met hun gedrag storen, kinderen die tegendraads gedrag laten zien, cliënten die veel eisen, mensen die vreselijk boos worden en om zich heen gaan slaan, patiënten die zich tegen een noodzakelijke behandeling verzetten, enzovoort. Begrenzen gaat ook over de grenzen van professionals, bijvoorbeeld op het gebied van intimiteit, energie, geïnvolveerdheid. Maar ook over het begrenzen van de eigen afschuw en ongeduld of boosheid, over omgaan met wat moreel (on)toelaatbaar geacht wordt, over wel of niet ingrijpen.

Begrenzen stelt ons vaak voor ingewikkelde vragen en dilemma's. Stichting Presentie heeft daarom een korte cursus ontwikkeld over Relationeel begrenzen, waarin dit thema theoretisch verder verbreed, verdiept en praktisch uitgewerkt wordt. In drie middagen leert u te werken met de concepten van relationeel begrenzen (als een onderdeel van het kernthema van de presentie, relationeel werken) in uw eigen praktijk, juist daar waar het schuurt en moeilijk is.

De module is opgedeeld in drie delen:

1. Theoretische verdieping: waarom is begrenzen eigenlijk een onderwerp?

Werken vanuit nabijheid brengt eigenlijk per definitie met zich mee dat je werkt op en rond grenzen en die onvermijdelijk soms ook overschrijdt. Deze grensoverschrijdingen gaan gepaard met meer of minder indringende gevolgen. Wat is de betekenis van die overschrijdingen in de relatie? Hoe kun je ervan leren? Wat kun je doen om de relatie weer te herstellen? Vanuit de presentiebenadering onderzoeken we deze vraagstukken. Het helpt je op een andere manier om te gaan met heikele kwesties in onze praktijk, waar je ongemak bij voelt, over twijfelt, geneigd bent om het weg te stoppen.

2. De (eigen) praktijk als leerbron

Naast presentietheoretische aspecten hierover oefenen we met eigen praktijksituaties. In deze module ligt de sterke nadruk op het leren in en van de (eigen) praktijk. De eigen worstelingen met betrekking tot conflicten en grensoverschrijdend gedrag staan centraal. Je leert zelf en met elkaar van het lerend omgaan met grensoverschrijdingen en relationeel te begrenzen. Daarmee gaat deze module dus ook over leren over jezelf met betrekking tot dit onderwerp.

3. Herstellen: hoe kun je na grensoverschrijdend gedrag weer verder?

Het herstellen van de relatie is een essentieel aspect van relationeel begrenzen. Sterker nog: als het goed gebeurt versterkt en verdiept de relatie zich. Hoe doe je dat en wat maakt het soms lastig?

11. Over de auteurs

M.A. (Marije) van der Linde (1973) is als staflid ‘leren in organisaties’ voor Stichting Presentie betrokken bij veranderprocessen in organisaties vanuit de presentiebenadering. Zij vervult daarin verschillende rollen op diverse niveaus, variërend van projectleider tot opleider, supervisor en onderzoeker. Haar betrokkenheid bij kwetsbare mensen loopt als een rode draad door haar loopbaan in zorg en welzijn.

Haar jarenlange werkervaring heeft ze opgedaan in onder andere maatschappelijk werk, gezinsbegeleiding, ggz en langdurige psychiatrie (onder meer als leidinggevende en uitvoerende). Sinds 2018 heeft ze een gezinshuis en is als gezinshuisouder zelf een professional in de jeugdzorg. De combinatie van de eigen jeugdzorgpraktijk, haar samenwerking met o.a. Jeugdzorg Nederland en het (onderzoeks)werk bij Levvel heeft sterk bijgedragen aan de inzichten rondom (kiemen van) geweld in de (jeugd)zorg.

Dr. P. (Petra) Schaftenaar (1971) is trainer en onderzoeker. Zij werkte ruim 25 jaar in de forensische zorg, op diverse plekken en in verschillende functies. Zij werkt vanuit Metis Zorg, onder andere voor de Stichting Presentie. Daar droeg zij bij aan de ontwikkeling van het gedachtegoed relationeel begrenzen (samen met Marije van der Linde, Judith Leest en Guus Timmerman) en verzorgt zij hier training in. Ze werkt vooral met teams die in complexe klinische zorg leveren en op het snijvlak van klinisch en ambulant, forensische en niet-forensische zorg met jeugd- en volwassenen. Een belangrijk onderdeel in haar werk is het thema de-escalatie en dwangreductie.

De afgelopen jaren is geweld in de jeugdzorg een veelbesproken thema. Verschillende onderzoeken tonen grove vormen van fysiek, psychisch en seksueel geweld aan, van onrecht en misstanden. Daarnaast zien we dat de kiemen van geweld vaak veel kleiner beginnen. Deze (kiemen van) geweld hebben alles te maken met grenzen.

In dit boek onderzoeken wij deze ‘kiemen van geweld’ met jongeren, (ervaringsdeskundige) professionals en leidinggevenden. We leren ze beter te begrijpen en ontwikkelen handelingsperspectieven om geweld in de toekomst te voorkomen.

Het leren (h)erkennen, signaleren, bespreken en lerend maken van dergelijke momenten blijken kansrijke en constructieve ingangen voor leren en verbeteren. Juist dit ‘grenswerk’ is zo belangrijk omdat het enerzijds kiemen van relationeel werken zijn, waarbij jongeren leren, groeien en ontwikkelen doordat begeleiders iets met hen aangaan, hen empathisch confronteren, opzoeken ‘wat ertoe doet’. Anderzijds vraagt het om goed beheerd te worden, omdat dit grenswerk soms ook de kiem kan zijn van subtiel machtsmisbruik, miskennis, onmacht, frustratie, grensoverschrijding of geweld.

De handelingsperspectieven dragen bij aan preventie en snellere signalering van (kiemen van) geweld en aan beter herstel. Dat ondersteunt de ontplooiing van jongeren die op jeugdzorg zijn aangewezen en doet recht aan het complexe werk van professionals. Zodoende wordt persoonlijke en relationele groei voor alle betrokkenen mogelijk.

Het geheel wil bijdragen aan een lerende cultuur waarin (kiemen van) geweld (beter) bespreekbaar worden. De opbrengsten zijn toepasbaar in (jeugd)zorgorganisaties.

