

## Tips voor bestuurders om de veiligheid in de instelling te vergroten

Tijdens de studiedag 'Veiligheid in de jeugdzorg' op 27 oktober jl. hebben de deelnemers per workshop tips voor de bestuurders van hun eigen instelling geformuleerd om de veiligheid in hun werksituatie te verbeteren:

### Veiligheid van de medewerkers

1. Maak veiligheidsbeleving van de medewerker structureel onderwerp van gesprek (niet alleen bij incidenten). Bijvoorbeeld in werkbegeleiding, functioneringsgesprek, intervisie.
2. Maak duidelijke afspraken over wat je wel/niet tolereert: wat zijn grenzen en de bijbehorende consequenties. Doe dat als organisatie (organisatiegrens bv. fysieke agressie tegen medewerkers) maar ook per team (hetzelfde uitvoeren).
3. Bespreek bij de start/plaatsing de grenzen en consequenties die er zijn, liefst als ouders er bij zijn (en de casemanager). Bespreek de risico's (n.a.v. goede analyse) en hoe hiermee om te gaan. Geef meer aandacht aan risicoanalyse voorafgaand aan risicovolle situaties, neem dat ook op in protocollen. Wanneer ga je (niet) alleen op huisbezoek, wat is je laatste afspraak vrijdagmiddag, welke risico's zijn er als je deze kinderen bij elkaar plaatst in deze groep etc.
4. Creëer een beter/goed aanbod voor de moeilijkste groep qua agressie etc. Meer personeel, meer financiële middelen. Maak ook meer gebruik van flex-gelden.
5. Zorg voor voldoende deskundigheidsbevordering, vooral ook op de basishouding, dat komt vóór technieken en instrumenten.
6. Een professionele houding helpt voor veiligheidsbeleving van hulpverleners en helpt agressie voorkomen.

### Ervaringsgerichte psychosociale therapie

1. Kern van de hulpverlening is relatie. Coach hulpverleners op relationeel werken.
2. Een hulpverlener moet er onvoorwaardelijk kunnen zijn.
3. Confrontatie zonder relatie brengt .....
4. Met 'hart en nieren' werken is professioneel. Emotie moet je kunnen inbrengen maar ook kunnen hanteren.
5. Kijk altijd naar wat het kind mij als hulpverlener met het gedrag heeft te zeggen en hoe ga ik daarmee om in contact maken.
6. Tips van de workshopleider:
  - De verantwoordelijkheid nemen als hulpverlener op persoonlijke wijze om af te stappen van een klimaat waarin gewerkt wordt met een systeem waar gedrag beheerst wordt (straffen en belonen met middelen). Kies voor een vorm waarin we niet sec gericht zijn op gedrag, maar op wat het kind met dat gedrag te zeggen heeft, en zoek in relatie het kind 'achter' het kind. Als we tijdens een conflict tegelijkertijd de boodschap overbrengen dat het kind ons als persoonlijke professional niet onverschillig laat, dan wordt een conflict *contact. Agressie neemt dan af*. Werkrelatie groeit, wat het behalen van doelen vergemakkelijkt. Het ontwikkelen van de werkrelatie is te leren door de werkwijze van Ervaringsgerichte Psychosociale Hulp (EPH).
  - Verantwoordelijkheid van bestuurders is deze ruimte weer te geven aan de werkvloer en kritisch te blijven kijken naar bureaucrativering, regeltjes en protocollen

### LSCI (Life Space Crisis Intervention)

1. Gebruik de methoden die bekend zijn om met agressie om te gaan, te behandelen. Train de pedagogisch medewerkers daarin. Het gebruiken van de relatie daarbij (zoals bij LSCI gebeurt) past in het veiligheidsbeleid van Jeugdformaat. Vanuit Cardea komt de vraag om meer medewerkers in LSCI te trainen, met name de behandelgroep in Leiderdorp vraagt hierom.

2. Voortbordurend op bovenstaande: de kracht van een 'gewoon' gesprek kan gebruikt worden. Biedt pedagogisch medewerkers de mogelijkheid verder door te praten dan de '5 G's',. Hiervoor is nodig dat zij tijd voor het gesprek kunnen nemen.
3. Er is gevraagd om meer informatie over LSCI, verdieping.

### **Signs of Safety**

1. Er is altijd een veiligheidsaspect in alle gezinnen. Gebruik Signs of Safety (het veiligheidsplan) standaard als inventarisatie-instrument.

### **Loverboys**

1. Onderwerpen als weerbaarheid, seksualiteit, normen en waarden, rolpatronen en grenzen stellen zouden een structurele plaats moeten krijgen in de begeleiding van kinderen en jongeren. Hiervoor kan een programma worden gemaakt, dat wordt aangeboden in de groepen. Daarnaast zouden ook dagelijkse situaties in de groep altijd aanleiding moeten zijn om deze onderwerpen te bespreken.
2. Medewerkers moeten deskundig worden gemaakt op de genoemde onderwerpen. Het gaat hier naast kennisoverdracht ook om de eigen houding ten aanzien van deze onderwerpen (eigen normen, waarden en dilemma's) en de standpunten, het beleid van de organisatie ten aanzien van deze onderwerpen. Ook dienen medewerkers materiaal aangereikt te krijgen. Daarnaast moeten medewerkers oefenen met gespreksvaardigheden.
3. Binnen de groepen dient meer aandacht te zijn voor jongens. Jongens kunnen zowel potentiële dader zijn als slachtoffer van grensoverschrijdend seksueel gedrag. (Ook landelijk gaat op dit moment de aandacht meer uit naar de meiden als slachtoffer.)

### **'Als het misgaat, bel ik jou...'**

1. Deelnemers willen de training 'Als het misgaat, bel ik jou...' uitgebreid kunnen volgen.
2. Train medewerkers in hoe om te gaan met geheimen en taboes binnen gezinnen (weerstand).
3. Dilemma kind: veiligheid versus verantwoordelijkheid en autonomie. Volwassenen blijven verantwoordelijk → kind horen.
4. Maak verbinding tussen methodieken. Verbindt bijvoorbeeld Signs of Safety aan 'Als het misgaat, bel ik jou...'

### **KiesMeNu**

1. Maak écht de keuze voor cliëntparticipatie. Dit betekent onder meer:
  - zorg voor budget
  - wees bereid om zaken te veranderen/verbeteren vanuit gezichtspunt van cliënten
  - hou het vol
2. Insteek bij medewerkers: start met medewerkerparticipatie, zorg voor kader, deskundigheid, maak ze enthousiast.
3. Check bij cliënten ná verbetertrajecten of het ook echt ervaren wordt als verbetering.

### **Eergerelateerd geweld**

1. Stel aandachtsfunctionaris eergerelateerd geweld aan binnen de organisatie
2. Zorg voor een protocol/werkwijze. Toets de huidige protocollen, regels, werkwijze op eergerelateerd geweld.
3. Leer signaleren op eergerelateerd geweld
4. Juridisch: wat doe je met 16- qua geheimhouding?

### **Grensoverschrijdend seksueel gedrag**

1. Neem het mee in de werkbegeleiding en het team: bijvoorbeeld 'de vlaggen' doen met collega's.  
Bespreek in teams waar ieders grenzen liggen, waarden en normen.
2. Bespreek in het team wat wel/niet toegelaten wordt qua taalgebruik.
3. Laat het incidentenformulier meer teug komen in de teams. Leidinggevenden moeten aan de werkvloer teruggeven wat er met het signaal is gedaan!
4. Blijf met medewerkers en cliënten over dit onderwerp in gesprek (gesprekstechnieken).
5. Zorg voor meer deskundigheidsbevordering (training en voorlichting) over dit thema. Laat bijvoorbeeld iemand op alle residenties langskomen die verstand heeft van de huidige normen en waarden van jongeren met betrekking tot seksualiteit.
6. Zorg voor passende deskundigheidsbevordering.
7. Zorg voor een aanbod weerbaarheidstraining voor cliënten.