

Wat werkt in de gesloten jeugdzorg

Peer VAN DER HELM en Joep HANRATH

Uitgeverij SWP, 2011, ISBN 978-90-8850-108-1, 336 blz.,
29,90 euro

Vanuit allerlei hoeken ontstaat een toenemende interesse in de efficiëntie en effectiviteit van de hulpverlening. Deze tendens geldt niet in het minst voor gesloten jeugdzorg. Dit boek zoekt naar een antwoord op de vraag: wat werkt in de gesloten jeugdzorg? Het boek is opgedeeld in drie grote delen.

In deel 1 vertellen eerst twee jongeren hun persoonlijk verhaal over hun ervaringen met de gesloten jeugdzorg: waar de ene terugkijkt met woede op zijn verblijf in diverse inrichtingen, schetst de ander een beeld waarin hij tot rust kon komen na een onhoudbare situatie thuis. Vervolgens delen een gedragsdeskundige, een groepsleider en een pedagogisch directeur hun ervaringen met het werken binnen de gesloten jeugdzorg. Hierbij kwam het belang van een duidelijke structuur en dagelijkse routine naar voor, telkens geïllustreerd met een aantal concrete praktijkvoorbeelden.

Vervolgens wordt geschetst welke methodieken deze professionals hanteren om met hun doelgroep aan de slag te gaan. Er wordt vaak gerefereerd naar YOUTURN, een samenvoeging van EQUIP en het competentiemodel. Het competentiemodel streeft naar het verminderen van probleemgedrag door het aanleren van vaardigheden en competenties. Hierbij het is belangrijk om een evenwicht te zoeken tussen taken en vaardigheden. EQUIP is een methode om an-

tisociale of criminele jongeren zo te trainen in moreel denken, omgaan met agressie en sociale vaardigheden, dat recidive wordt verlaagd. Men wenst moreel redeneren te stimuleren, evenals het positief hanteren van groepsdynamica. Er wordt naar gestreefd om jongeren elkaar inzicht te laten geven in gedrag, gedachten en gevoelens, en aan en van elkaar te leren hoe het anders kan. YOUTURN integreert bovengenoemde modellen en giet dit alles in een fasemodel. In de eerste fases dienen de jongeren basisprofielen te doorlopen, en verder worden er persoonlijke profielen opgesteld om de behandeling te realiseren.

Deel 2 reflecteert op de praktijk. Er wordt een overzicht gegeven van de ideologische drijfveren, de opvattingen over behandeling in de afgelopen honderd jaar, achter de gesloten jeugdzorg. Vervolgens staat men stil bij de complexiteit van de interacties tussen de jongere, de groepsleider en de omgeving, en bij het belang hiervan. Men neemt immers aan dat het gedrag het resultaat is van opeenvolgende interacties tussen hen.

Deel 3 behandelt allerlei vraagstukken omtrent het creëren van een sensitief en responsief leefklimaat op de groep. Elke medewerker in de gesloten jeugdzorg wordt dagelijks geconfronteerd met spanningsvelden, zoals: hoe zorg je dat je recht doet aan de gewenste structuur en tegelijkertijd een voldoende open houding aanneemt voor de jongeren, hun zorgen, frustraties, eigenaardigheden, spanningen, ontladingen, pleziertjes, wensen en toekomstdromen? Hoe zorg je dat de drie aspecten van het leefklimaat (ondersteuning, groei en atmosfeer) gewaarborgd zijn met zo min mogelijk repressie? Bij het creëren van zo'n leefklimaat balanceren pedagogisch werkers tussen structuur en dwang enerzijds, en flexibiliteit en geduld anderzijds. Vaak gaat het niet om een of-of, maar om een en-en-verhaal. De risico's van te gestruc-

tureerd, dwangmatig, autoritair of te flexibel en responsief handelen worden aangegeven. Zoals eerder aangegeven beschouwt men het leefklimaat als het resultaat van interactie of transactionele processen. Elke partner in de interactie heeft een invloed op de ander. Dit betekent dat professioneel medewerkers alert dienen te zijn voor de eigen gevoelens en gedachten die een invloed hebben op hun reactie. Onzekerheid, angst en weerstand zijn fenomenen die niet enkel bij de jongeren, maar evenzeer bij het team leven. Om een open klimaat te creëren, moeten de medewerkers zich veilig voelen om de jongeren in het leefklimaat ruimte en flexibiliteit te bieden om te groeien. Flexibiliteit en controle moeten met andere woorden in evenwicht zijn. Om dit te bewerkstelligen moet de pedagogisch medewerker de visie van de instelling leidend maken, hierin gesteund en geïnspireerd worden door de leidinggevende, die hem voorziet van een pedagogisch kader. Innovatie, motivatie en ruimte om mee te denken zijn hierbij kernwoorden. Voldoende training en opleiding, een duidelijke en gedragen hulpverleningsvisie en een open leefklimaat in de volledige gelaagdheid van medewerkers zijn hierbij een must.

De auteurs schetsen op toegankelijke wijze wat werkt in de gesloten jeugdzorg. Er vindt een aangename afwisseling plaats tussen het weergeven van ervaringen zowel bij jongeren als bij professioneel medewerkers. Verder wordt aandacht besteed aan het afwisselen van theorie met praktijkvoorbeelden. Het boek leest als een trein. Medewerkers op de werkvloer worden immers dagelijks met de behandelde thema's geconfronteerd. Ze confronteren hen vaak met dilemma's van allerlei aard. Voor de geïnteresseerde lezer geven de literatuurlijsten na elk hoofdstuk een aanzet tot verdere verdieping.

Anneleen Santens, Ons Tehuis Brabant