



VIVES studiegebied sociaal-agogisch werk  
Doorniksesteenweg 145 - B-8500 Kortrijk  
Tel.: 056 26 41 50 Fax: 056 21 58 03

## **'k Blijf staan**

**«Het integratieproces van Nieuwe  
Autoriteit en Geweldloos Verzet in  
Mariahuis vzw»**

Alaerts Zoë	AO Bachelor orthopedagogie
-------------	----------------------------

Bachelorproefbegeleider: Gheysen Luk

2022-2023

'k Blijf  
Staan

M  riahuis

## Voorwoord

**‘Vroeger was het beter, dan konden we nog straffen en hadden we meer macht over jongeren’.**

Een zin die me is bijgebleven uit mijn laatstejaarsstage, uitgesproken door een moeder van één van de jongeren. Een zin waar ik niet achter sta. Een zin die me deed nadenken over hoe ik deze gedachten kon veranderen. Een zin die me leidde naar Nieuwe Autoriteit en Geweldloos verzet, het onderwerp van deze bachelorproef.

In 2018 behaalde ik mijn graduaat orthopedagogie aan de sociale school in Leuven. Ik deed toen mijn laatstejaarsstage in Mariahuis vzw en ben met plezier daar blijven werken. Na een aantal jaar tewerkgesteld te zijn, besefte ik dat ik graag wou bijleren over bepaalde handelingen, gedachten en/of theorieën om de jongeren nog beter te kunnen ondersteunen. Deze bachelorproef is dan ook het eindproduct van mijn bachelor orthopedagogie aan de hogeschool Vives.

Gedurende één jaar lag de focus op mijn bachelorproef. Het was een rollercoaster van emoties en het gaf me de kans om te groeien als opvoedster en als persoon. Ik schrijf deze bachelorproef voor mezelf, de organisatie, de jongeren die er verblijven en het breder netwerk dat betrokken is.

Graag zou ik van de gelegenheid gebruik maken om een aantal personen te bedanken. Allereerst bedank ik mijn twee collega’s Hannah Claes en Ian Valkenborgh. Zij stapten met volle enthousiasme in dit verhaal. Daarnaast bedank ik ook graag Lynn Cypers en Jonas Baeten die hun creatieve ziel in het eindproduct hebben gestoken.

In het bijzonder bedank ik Anne Braamse om mij de microbe door te geven van Nieuwe Autoriteit en het meewerken aan mijn eindproduct.

Ik bedank ook al mijn vrienden en collega’s die mijn bachelorproef hebben nagelezen en bruikbare feedback formuleerden. Daarnaast bedank ik de jongeren in de organisatie voor het tonen van hun interesse in mijn studie en deze bachelorproef. Ik ben enorm fier dat ik hun begeleidster mag zijn.

Zonder Mariahuis vzw waren zowel de opleiding als dit eindproduct niet tot stand gekomen. Bedankt aan Philip Klingeleers, Joris Vaesen, de stuurgroep, de raad van bestuur en mijn lieve collega’s.

Aan mijn vriend Stan, merci voor alle kansen die ik dankzij jou mocht nemen om deze droom te kunnen waarmaken. Velina, Kjenta en Jolien, mijn beste vriendinnen en onvoorwaardelijke steun, dank jullie wel.

And last but not least, bedankt aan Luk Gheysen, mijn bachelorproefbegeleider die me heeft ondersteund in dit proces en me aanmoedigde waar nodig om niet op te geven.

Ik wens u veel leesplezier toe!

Zoë Alaerts

Messelbroek, 1 juni 2023

## Samenvatting

Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet is een methodiek die sinds een aantal jaar sterk aan het opkomen is in de integrale jeugdhulp. Mariahuis vzw werkt hier naartoe, maar dit proces blijkt niet eenvoudig te zijn. In deze bachelorproef tracht ik het integratieproces aan te gaan, waarbij ik kijk naar de medewerkers, de jongeren en de bredere context. Mijn interesse voor dit onderwerp werd zichtbaar tijdens een opleiding Geweldloos Verzet die ik in 2022 heb gevolgd. Deze werd gegeven door Anne Braamse.

De onderzoeksvraag voor deze bachelorproef is: 'Hoe kan ik Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet integreren in Mariahuis vzw?'. Deze vraag richt zich op de implementatie en integratie van dit gedachtegoed binnen de organisatie. De focus ligt op het integreren van Nieuwe Autoriteit in de dagelijkse praktijk van Mariahuis vzw en welke uitdagingen daarbij komen kijken.

Tijdens de eerste 3 hoofdstukken kan u mijn literatuurstudie en verkennende literatuurstudie lezen. Hierin kan u terugvinden met welke organisatie ik heb samengewerkt en waar die zich bevindt in het hulpverleningslandschap. Daarnaast zal u kunnen lezen wat Nieuwe Autoriteit en Geweldloos verzet is.

Het doel van dit onderzoek is om enerzijds te kijken naar de beginsituatie van onze medewerkers en de gehele organisatie op zich. De medewerkers krijgen namelijk niet standaard een opleiding Nieuwe Autoriteit. Dit deed ik aan de hand van twee focusgroepen verdeelt over de twee verschillende teams van onze leefgroepen. Het interviewspeel Geweldloos Verzet werd mijn leidraad voor deze focusgroepen.

Daarnaast vond ik het ook belangrijk om meer te weten te komen over hoe andere organisaties Nieuwe Autoriteit en Geweldloos verzet toepasten. Dit deed ik met de gedachte om eventueel iets te ontwikkelen dat ook kon gebruikt worden in andere organisaties. Om dit te kunnen onderzoeken nam ik interviews af. Ik koos voor deze onderzoeksmethode, omdat ik doorheen de jaren heen gemerkt heb dat ik een echte babbelkous ben en dat enquêtes minder aanspreken bij anderen en mezelf. Ik nam deze interviews af bij verschillende organisaties binnen de provincie Limburg, Anne Braamse, de directeur van Mariahuis vzw en een Nederlandse organisatie om de vergelijking te kunnen maken.

Uit mijn onderzoek heb ik geleerd dat de grootste uitdaging is om Nieuwe Autoriteit aanwezig te kunnen laten zijn in organisaties, onder medewerkers en jongeren en hun gezin. Ik ging deze uitdaging aan, door het ontwikkelen van mijn eindproduct.

Reeds op voorhand had ik een eindproduct in gedachten, maar door het onderzoek veranderde mijn kijk, waardoor een ander idee tot stand kwam. Dit zal u kunnen lezen in de hoofdstukken eindproduct 1.0 en eindproduct 2.0.

Het uiteindelijke eindproduct is een bordspel geworden dat ik met Hannah Claes, Anne Braamse en de volledige steun van Mariahuis vzw ontwikkelde. Het spel gaat over de integratie van Nieuwe Autoriteit en dan vooral de basishouding, waar het voor mij persoonlijk allemaal bij begint. Over het spel kan je meer lezen in het verdere verloop van deze bachelorproef.

Als ik aan Nieuwe Autoriteit denk, gaat dit voor mij over het blijven staan van opvoeders in moeilijke situaties en uitdagingen die op hun pad komen. Vandaar de naam van het bordspel en deze bachelorproef, die ook zorgde voor uitdagingen in mijn afgelegde weg: 'k Blijf staan.

## Lijst met afkortingen

NVR: non violent resistance

NA: nieuwe autoriteit

GV: geweldloos verzet

OCJ: ondersteuningscentrum jeugdzorg

VK: vertrouwenscentrum kindermishandeling

CPA: contactpersoon-aanmelder

## Inhoudsopgave

Voorwoord .....	3
Samenvatting.....	4
Lijst met afkortingen .....	6
Inhoudsopgave .....	7
1. Algemene inleiding.....	9
1.1. Voorstelling context: wie zijn wij?.....	9
1.1.1. Organisatie .....	10
1.1.1.1. Aanbod .....	10
1.1.1.2. Doelgroep(en).....	10
1.1.1.3. Doelen .....	11
1.2. Wie is Mariahuis aan de hand van acht kernwaarden? .....	12
2. Verkennende literatuurstudie .....	13
2.1. Oude Autoriteit versus Nieuwe Autoriteit .....	13
2.2. Nieuwe Autoriteit .....	14
2.3. Geweldloos Verzet.....	17
2.4. Hoe kijk ik naar Nieuwe Autoriteit? .....	18
2.5. Wetgevend kader .....	18
2.6. 8 domeinen van Schalock.....	19
2.7. Conclusie literatuurstudie en plan van aanpak.....	19
3. Verkenning in de jeugdhulp .....	20
3.1. Onderzoeksvragen.....	21
3.2. Wetenschappelijke eisen.....	21
3.3. Ethische eisen .....	21
3.4. Praktische eisen.....	22
3.4.1. Onderzoeksmethode 1: Focusgroep leefgroep Queeste .....	22
3.4.2. Onderzoeksmethode 2: Focusgroep leefgroep Equipe.....	23
3.4.3. Onderzoeksmethode 3: interviews .....	24
3.4.4. Zelfvoorbereiding .....	25
3.4.5. Effectieve onderzoek:.....	25
3.5. Conclusie verkenning in de jeugdhulp .....	26
4. Eindproduct 1.0: inspiratiebox .....	27
4.1. Inspiratiebox Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet.....	27
4.1.1. Financieel.....	28

4.1.2.	Effectief gebruik inspiratiebox .....	29
5.	Eindproduct 2.0: 'k Blijf staan.....	30
5.1.	Spel geweldloos verzet, en nu? .....	30
5.1.1.	Eerste ontdekking.....	30
5.1.2.	Papierwerk.....	31
5.1.3.	Mariahuis-rol? .....	31
5.1.4.	Het team achter 'k Blijf staan .....	32
5.1.5.	Hoe werkt het nu?.....	33
5.1.6.	Toekomstperspectief.....	34
5.1.6.1.	Duitsland.....	35
6.	Conclusie en aanbevelingen .....	36
	Bibliografie .....	38
7.	Bijlagen .....	39
7.1.	Bijlage 1: intervisiespel geweldloos verzet team Queeste.....	39
7.2.	Bijlage 2: intervisiespel geweldloos verzet team Equipe .....	41
7.3.	Bijlage 3: interview CIG De zeshoek .....	44
7.4.	Bijlage 4: interview De wiekslag .....	47
7.5.	Bijlage 5: interview Daidalos vzw .....	50
7.6.	Bijlage 6: interview HSA.....	52
7.7.	Bijlage 7: interview Mariahuis vzw: Philip Klingeleers, directeur.....	55
7.8.	Bijlage 8: Anne Braamse (expert) .....	59
7.9.	Bijlage 9: Juutsom (NL) .....	63
7.10.	Bijlage 10: inhoud inspiratiebox.....	67
7.11.	Bijlage 11: geheimhoudingsverklaring (advocaten, z.d.).....	68
7.12.	Bijlage 12: foto's van het spel: 'k Blijf staan .....	70



## 1. Algemene inleiding

Ik ben Zoë Alaerts, studente bachelor orthopedagogie aan de hogeschool Vives te Kortrijk.

Exact één jaar geleden, ging ik op zoek naar een onderwerp voor deze bachelorproef. Ik zat net in de opleiding Nieuwe autoriteit en Geweldloos verzet en besloot hiermee aan de slag te gaan. Hoe ging ik dit aanpakken? Ik zag een kans om zaken aan te pakken in onze organisatie en besloot aan de slag te gaan met het integratieproces. Allereerst informeerde ik me voldoende over de theorie en bevroeg ik collega's naar hun gedachten over deze methodiek. Ik merkte dat er nog wat standvastigheid ontbrak, waardoor ik op het idee kwam om stap voor stap aan de slag te gaan en kleine dingen aan te passen zoals de visie en de missie, het integreren van de techniek omtrent de mandjes en het herschrijven van de procedures.

Ik voelde me na een tijdje niet meer voldoende gemotiveerd en zag het groter. Ik merkte namelijk dat er iets ontbrak over NA waar ik mee aan de slag kon. In teamverband, met jongeren, met ouders, het netwerk, etc. Ik had misschien een idee, maar zag ik het niet te groot? Hier zal u later meer over lezen in het hoofdstuk: eindproduct 2.0.

In de eerste 2 hoofdstukken stel ik Mariahuis vzw voor en schrijf ik mijn verkennend onderzoek.

In hoofdstuk 3 kan u mijn praktijkgericht onderzoek lezen, namelijk: interviews en focusgroepen.

Ik stelde op voorhand een aantal deelonderzoeksvragen op:

- Wat is Geweldloos Verzet?
- Wat is Nieuwe Autoriteit?
- Hoe kijkt de overheid naar NVR?
- Hoe wordt Nieuwe Autoriteit momenteel toegepast en waar willen we naartoe?
- Sluit de visie en missie aan bij Nieuwe Autoriteit?
- Hoe betrekken we onze jongeren hierbij?

U zal kunnen lezen dat ik deze heb bijgestuurd tijdens het schrijven van deze proef.

Vanaf hoofdstuk 4 kan u mijn eindproducten lezen.

### 1.1. Voorstelling context: wie zijn wij?

Voordat ik mijn bachelorproef vorm kan geven, is het belangrijk dat ik jullie meeneem in de organisatie waar ik werk en in de theorie rond Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet. Ik heb voor dit gedachtegoed gekozen omdat het enerzijds een opkomende methodiek is, die effectief lijkt te werken (Van Cleynebreugel, 2022) en anderzijds omdat ik de opleiding Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet heb gevolgd van Anne Braamse in 2022. Hierdoor raakte ik erg nieuwsgierig om mezelf uit te dagen en hier verder in te verdiepen. Ik kan hier zeer breed in gaan, maar ik wil de nadruk niet op theorie leggen. Ik kies er dus bewust voor om de theorie kort en bondig neer te schrijven. Ik leg tijdens deze bachelorproef wel de nadruk op Nieuwe Autoriteit in de praktijk, maar dit kan je terugvinden in mijn onderzoek. Ik vertel eerst wat meer over Mariahuis vzw. Ik vind het belangrijk dat u weet voor wie ik dit eindproduct heb ontworpen en waar ik ermee naartoe wil. De context is vrij breed en ik heb tijdens het schrijven van deze proef getracht om zoveel mogelijk mensen erbij te betrekken.

### 1.1.1. Organisatie

In 2022 deed ik mijn derdejaars stage in Mariahuis vzw (leefgroep Queeste). Dit is een voorziening die kan geplaatst worden binnen de jeugdhulp. Ik ben er tewerkgesteld sinds 2018 met een graduaatsdiploma orthopedagogie. Ik kan een duidelijke evolutie zien in de opkomst van Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet. Niet alle medewerkers krijgen standaard bij opstart een training of vorming rond dit gedachtegoed. Ik deed mijn opleiding NA en GV in 2022, nadat ik een project uitwerkte voor mijn laatste stage rond de mandjes methodiek vanuit Geweldloos Verzet.

#### 1.1.1.1. Aanbod

Mariahuis vzw een door het Vlaams Ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, agentschap Opgroeien, erkende Organisatie voor jeugdhulp, met maatschappelijke zetel te Alken. Sinds 1972 is Mariahuis vzw opgestart met één leefgroep, in 2009 kwam er een tweede leefgroep bij, die gevestigd is in Hoeselt, genaamd Equipe (Mariahuis, 2020).

De leeftijdscategorie van Mariahuis vzw ligt tussen 0-18, verlengbaar tot 25 met een relevante hulpvraag. Mariahuis vzw is een voorziening die niet rechtstreeks toegankelijk is, de jongere wordt geplaatst door Jeugdrechtbank of komt op vrijwillige basis, geplaatst door het OCJ of door het VK. Er is één module die rechtstreeks toegankelijk is en dat is één plaats binnen de contextbegeleiding. Als een jongere een hulpvraag stelt na 18 jaar, dan dient de CPA van de leefgroep een nieuw A-document op te stellen en een aanvraag te doen bij de toegangspoort. Er wordt wel verwacht dat de jongere nog een relevante hulpvraag heeft. Een voorbeeld hiervan is dat een jongere langer wil blijven om het zelfstandig wonen onder de knie te krijgen (V. Stjepanovic, persoonlijke communicatie, 2022).

Mariahuis vzw bestaat zoals eerder gezegd uit [twee leefgroepen](#). De Queeste is een gemengde groep voor jongens en meisjes, een verticale leefgroep. Jongeren kunnen er een vertrektraining doen en doorstromen naar de module contextbegeleiding in functie van autonoom wonen, CBAW (Mariahuis, 2020).

Mariahuis vzw biedt de volgende modules aan:

- Verblijf (hoge en lage frequentie)
- Contextbegeleiding laagintensief
- Contextbegeleiding in functie van autonoom wonen (CBAW)
- Kortdurend crisisverblijf

#### 1.1.1.2. Doelgroep(en)

Mariahuis vzw richt zich naar jongeren in een [verontrustende opvoedingssituaties](#). De leeftijd van de jongeren ligt tussen de 0-18 jaar, verlengbaar tot 25 jaar (Mariahuis, 2020).

- Leefgroep Queeste in Alken, is een verticale leefgroep voor jongens en meisjes. Zij bieden residentiële opvang aan in combinatie met contextbegeleiding. Er kunnen maximaal 15 jongeren verblijven. Het gaat om jongeren in een verontrustende opvoedingssituatie. Het kan gaan om jongeren wiens fysieke, psychische, morele, seksuele of andere integriteit wordt bedreigd (Mariahuis, 2020).
- Leefgroep Equipe in Hoeselt, is eveneens een verticale leefgroep voor meisjes. Er wordt residentiële opvang aangeboden in combinatie met contextbegeleiding aan maximum 10 meisjes. Deze bevinden zich in een schemerzone tussen Integrale jeugdhulp en kinderpsychiatrie. Het betreft meisjes wiens fysieke, psychische, morele, seksuele of andere integriteit in gevaar is (Mariahuis, 2020).

Daarnaast bieden we crisisopvang, contextbegeleiding en contextbegeleiding in functie van autonoom wonen aan.

De organisatie heeft een erkenning voor 26 modules contextbegeleiding, verdeeld over de twee leefgroepen. 22 daarvan zijn gekoppeld aan de module verblijf en 3 daarvan aan de module CBAW. Eén module contextbegeleiding is rechtstreeks toegankelijk, alle andere modules zijn niet rechtstreeks toegankelijk. Sinds 1 maart 2014 verloopt de toegang tot deze modules via de intersectorale toegangspoort (ITP)' (Mariahuis, 2020).

#### 1.1.1.3. Doelen

##### *Missie*

In de leefgroepen geloven we dat de jongeren het belangrijkste zijn. Zo plaatst de voorziening de jongeren steeds centraal. [Zijn/haar eigenheid en rechten](#) zijn de leidraad. Dit kan ik terugzien in het feit dat de leefgroep voor elk van de jongeren een individueel traject aanbiedt. We hopen dat dit de tevredenheid van onze leefgroep kan vormen. Elke jongere heeft zijn/haar rugzak en heeft hierbij dus ook andere noden. Binnen het team zijn we steeds op zoek naar hoe we aan deze noden kunnen voldoen. (Mariahuis, 2020).

Één van de belangrijkste middelen om aan de doelstellingen te komen is het streven naar een optimale samenwerking en personeelsleden die voor honderd procent achter de visie en missie staan. De medewerkers van Mariahuis vzw zijn een bron van sterkte voor de organisatie. Om hierin constante kwaliteit te kunnen leveren, moeten wij als begeleider [planmatig en methodisch](#) werken. Ook het kritisch naar zichzelf kunnen kijken en hier uit leren zijn twee belangrijke elementen. Jaarlijks zijn er 2 officiële gesprekken, een motivatiegesprek met de HB en een evaluatiegesprek met de HB en Directie. Daarnaast is er de wekelijkse reflectiemogelijkheid op de teamvergaderingen.

Er is de afspraak gemaakt dat er na een dienst ook even stil kan gestaan worden bij een situatie, als die zich heeft voorgedaan. Mariahuis kiest ervoor om te blijven groeien. Dit gaat gepaard met regelmatige bijscholingen. Elk team heeft ook een inter -of supervisie op regelmatige basis. Deze kan georganiseerd worden door een externe persoon (P. Klingeleers, persoonlijke communicatie, november 2022).

##### *Visie*

Het team van Mariahuis vzw wil (Mariahuis, 2020):

- Kinderen, jongeren en hun gezinnen ontwikkelingskansen bieden.
- Kinderen en jongeren op een gestructureerde manier veiligheid en onderdak bieden.
- Kinderen en jongeren weerbaarder maken.
- Gezinnen van de kinderen en jongeren die wij opvangen ondersteunen en ontlasten.
- Opvoedingstaken delen met ouders van kinderen en jongeren in de voorziening.

Mariahuis biedt kansen door hen een [dagbesteding](#) te laten doen. Een dagbesteding kan school, vrijwilligerswerk, een deeltijds school-traject, werken, etc. zijn.

Door als team dezelfde denkwijze toe te passen, zijn we begeleiders waar de jongeren op kunnen vertrouwen. Door jongeren [duidelijkheid en structuur](#) te geven tracht Mariahuis vzw voor hen een veilige leefomgeving te creëren. Context is erg belangrijk in de werking van de organisatie en Mariahuis tracht ouders zoveel mogelijk te betrekken bij de opvoeding van de jongeren. We hebben eveneens contextbegeleiders die individueel met de ouders werken en met hen ook doelstellingen afspreken die aan bod komen in het traject van de hulpverlening. De veiligheid stellen we op de voorgrond van de jongeren, en als deze bedreigend is, melden we dit bij de ouders, samen met de jongeren. De ouders van de jongeren worden altijd mee betrokken in het traject dat hun kind aflegt.

Er wordt steeds gekeken naar de **hulpvraag** van jongeren en hun gezin, deze staat centraal en hier gaat de leefgroep mee aan de slag. We gaan aanvankelijk eerst kijken naar het aanmeldingsdocument. Dit is het document waar je alle informatie rond een jongere dient te vinden. Als de hulpvraag van de jongeren aansluit bij de mogelijkheden van de voorziening wordt zijn/haar A-document toegevoegd aan de wachtlijst. Wanneer er een open plaats is, wordt de jongere opgenomen. De doelen van de jongere en zijn/haar context worden dan bepaald. Hierbij bekijken we de hulpvraag van alle partijen of voorzieningen die eerder met het gezin hebben gewerkt. 40 dagen na de opname, wordt er verwacht dat er een groeiplan opgesteld wordt. In dit groeiplan worden er doelen opgemaakt, die telkens na 6 maanden geëvalueerd worden, door zowel de jongere als de context. Het begeleidingstraject van de jongeren gaan we steeds doen met het oog op het belang van de jongeren. De thuissituatie maakt wel deel uit van de jongeren, waardoor deze niet los van elkaar worden gezien. We werken dus met andere woorden heel **contextueel en systeemtheoretisch**<sup>1</sup>, zo kunnen we zorg op maat bieden (Mariahuis, 2020).

In leefgroep Queeste zijn er twee contextbegeleidsters, in leefgroep Equipe is er één contextbegeleidster. Deze staan nauw in contact met de ouders. De individuele begeleiders bespreken het traject van de jongeren en hun gezin met de contextbegeleidster. Om dit op een goede manier te laten verlopen, vinden er regelmatig anker gesprekken plaats met de gehele context. In 2023 zal er opgestart worden met trajectbegeleiders. Dit houdt in dat de huidige contextbegeleidsters, coaches worden van de individuele begeleiders, die op hun beurt overschakelen naar trajectbegeleiders en dus ook de context op zich nemen.

Mariahuis vzw heeft een houding die empathie teweegbrengt, maar ook respect, openheid, eerlijkheid en waardering voor kinderen, jongeren en gezinnen (Mariahuis, 2020). Hiermee bedoel ik dat ze als persoon en als team nog willen blijven groeien. We zijn steeds op zoek naar het beste woon-werkklimaat voor beide partijen (Mariahuis, 2020).

## 1.2. Wie is Mariahuis aan de hand van acht kernwaarden?

Mariahuis vzw wordt gekenmerkt door acht eigenschappen. Deze zal ik omschrijven en kort toelichten (Mariahuis, 2020). Later in deze bachelorproef zal u kunnen lezen dat deze 8 kernwaarden aansluiten bij de 8 domeinen van Schalock en dat we dus te allen tijde rekening houden met de zelfwaarde van onze jongeren.

- **Veiligheid bieden:** hiermee bedoelen we dat het voor elke jongere belangrijk is om de leefgroep als een plaats van rust te ervaren. De leefgroepen bieden op verschillende manieren veiligheid. Niet alleen door de jongeren fysiek gerust te stellen, daar er steeds iemand aanwezig is, maar ook door met hen een band op te bouwen van vertrouwen. In de meeste gevallen voelden jongeren zich thuis niet veilig. De organisatie probeert voor een huiselijke sfeer te zorgen.
- **Hulp op maat:** In een groep waar meerdere mensen samen leven dienen er nu eenmaal regels te zijn om duidelijkheid te bieden. Daarnaast vinden we het belangrijk om naar de persoon te kijken, waardoor er individuele afspraken gemaakt worden met de jongeren.
- **Groeikansen bieden:** Mariahuis vzw wil graag dat de jongeren een toekomstperspectief hebben. Daarmee wordt bedoeld, hen ten volle te steunen in de dingen die zij graag zouden willen doen. Dit kan gaan van school tot een hobby. De jongeren worden ondersteund in hun individueel traject.
- **Samenwerken:** dit bedoelen wij in de brede zin van het woord. De leefgroepen werken niet alleen met de jongeren samen, maar ook met hun context en/of netwerk. Bovengenoemde

---

<sup>1</sup>De cliënt en zijn systeem, zijn gezin en context. <http://www.stichtingwende.nl/wp-content/uploads/2014/05/Systeemgericht-werken-een-verkenning-van-werkzame-elementen-Stichting-Wende.pdf>

samenwerkingsverbanden komen hier ook aan bod. Het is ook belangrijk dat de jongeren met ons samen te werken, zodat ze zelf beslissingsrecht kunnen behouden. In 2023 zal de contextbegeleiding ook anders aangepakt worden en stappen we over naar trajectbegeleiders waarbij de individuele begeleiders ook het netwerk/context op zich nemen.

- **Contextbegeleiding:** we hebben zoals eerder vermeld drie contextbegeleidsters die deze taak voornamelijk op zich nemen, maar wij als begeleiders bellen ook wekelijks met de ouders/opvoedingsverantwoordelijke. We houden hen op de hoogte van situaties die zich voordoen of we vragen hen dingen waarvoor we toestemming moeten hebben. Als dit meer nodig is dan één keer per week, doen we dat zeker. Dit verandert in 2023 naar trajectbegeleiding.
- **Huiselijke sfeer:** dit zorgt ervoor dat de jongeren zich comfortabel voelen in de groep.
- **De hulpvrager heeft de regie in handen:** bij het opstellen van een groeiplan, bespreken de medewerkers dit met de jongere en de context. Zij hebben zelf een hulpvraag. Daar Mariahuis vzw ook oplossingsgericht werkt, benoemt de organisatie hun krachten en laten hen zelf nadenken over hun traject.
- **Netwerk:** we zien en merken hoe belangrijk het is voor jongeren om een goed netwerk te hebben. Mensen bij wie ze terecht kunnen, bij de ene met een vraag, bij de andere fysiek. Vandaar dat we hier gedurende de begeleiding blijvend op inzetten.

Mariahuis vzw verder toelichten, is belangrijk gedurende dit onderzoek. Mijn onderzoek gaat namelijk over een methodiek, die we toepassen op en naar jongeren. Ik dien dus steeds in mijn achterhoofd te houden dat jongeren in mijn eindproduct dienen te worden betrokken. Ik beschrijf Mariahuis vzw ook omdat de medewerkers en ouders een belangrijke context zijn voor mijn onderzoek. De visie, de doelen en de missie, konden niet ontbreken omdat dit onderzoek gaat over een implementatieproces waarbij we deze in achtging dienen te nemen.

## 2. Verkennende literatuurstudie

Mijn bachelorproef gaat over het integratieproces van Nieuwe Autoriteit en Geweldloos verzet, daarom is het belangrijk dat ik hierover de juiste theorie kende. Ik deed de opleiding, zocht op het internet en las verschillende boeken over deze methodiek. In dit hoofdstuk zal u de belangrijkste zaken lezen voor dit onderzoek. Ik koos ervoor om niet uitgebreid in te gaan op Geweldloos Verzet, maar wel op Nieuwe Autoriteit en de daarbij horende basisprincipes.

### 2.1. Oude Autoriteit versus Nieuwe Autoriteit

Ik vergelijk de Oude Autoriteit kort met de NA omdat het enigszins belang heeft bij een nieuwe denkwijze. Door deze 2 te vergelijken, sta ik vaker stil bij hoe het was en waar we vandaag komen. Ik kan op deze manier mijn einddoel voor ogen houden.

Vroeger was er de gedachte: 'volwassenen hebben macht over kinderen'. De ouder werd beschouwd als iemand die boven het kind stond. De volwassenen bepaalden wat het kind diende te doen en waren baas. Wanneer het kind niet gehoorzaamde, werd het gestraft. Deze vorm van opvoeden kwam onder druk te staan in de jaren 60', toen werden de rechten van het kind meer op de voorgrond geplaatst (Leonard & Van Lier, 2013).

Deze rechten gaan onder andere over: zorg, opvoeding, familie, privacy, vrije tijd, een goede ontwikkeling, etc. Het gevolg hiervan was dat kinderen niet mogen worden beschouwd als 'minder dan' een volwassenen (kinderrechtencommissariaat, z.d.). Mijn bron is hier het kinderrechten commissariaat. In mijn job is het een verwachting van de overheid dat we ons steeds bewust zijn van de rechten die jongeren of kinderen hebben. Zij hebben ook een beslissingsrecht, waardoor we op een

dieper niveau dienen samen te werken. We zetten in Mariahuis vzw in op participatie en gehoord worden.

Eind jaren 80 ontwikkelde Haim Omer (Israël) hier een nieuw gedachtegoed over, namelijk: Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet (Braamse, 2021). Ik vond het belangrijk dit te vermelden omdat NA nog maar een 50-tal jaar actief is en dus nog niet overal is geïntegreerd. Dat is in principe waar mijn bachelorproef om draait.

## 2.2. Nieuwe Autoriteit

Wanneer we spreken over Geweldloos Verzet, denken we uiteraard aan Nieuwe Autoriteit. Het doel van deze methode is het stoppen van destructief en agressief gedrag van de jongere, zonder dat dit tot escalaties moet leiden. Begeleiders, of volwassenen in het algemeen, proberen escalatie te vermijden en op die manier terug in relatie te komen met de jongere. Zo kunnen ze het onacceptabel gedrag dat, de ontwikkeling van de jongere bedreigt, stoppen (Omer & Wiebenga, 2015).

De volwassenen kan zich **verzetten** en stelling nemen met de volgende boodschap; “ik accepteer dit gedrag niet, ik wil dat het stopt. Ik zal er alles aan doen om de situatie te veranderen, behalve jou fysiek of verbaal aan te vallen (Nulens, 2022).”

### 2.2.1. Escalatie en de-escalatie

Escalaties en conflicten tussen volwassenen en jongeren komen vaak voort uit alledaagse dingen. Verkeerde reacties op elkaar kunnen vaak stevige ruzies veroorzaken. Tijdens deze conflicten worden vaak dingen gezegd waar men achteraf spijt van heeft, want het heeft de relatie beschadigd. In de leefgroep waar ik werk, merk ik dit zelf ook. Ik beschrijf even een casus.

Joris had een mindere dag op school. Hij komt aan in de leefgroep en zucht. Ik vraag hem hoe zijn dag is geweest. Hij vertelt mij dat het niet goed ging en hij ruzie had met een leerkracht. Ik vraag hem hoe dit kwam en wat zijn aandeel was in deze situatie. Hij interpreteerde dit op een beschuldigende manier. Dit zorgt meteen voor escalatie. In plaats daarvan had ik kunnen inzetten op de situatie door open vragen te stellen (waakzame zorg).

Er zijn twee soorten escalatie. Je hebt enerzijds de toegevende (complementaire) escalatie. Deze betekent dat de volwassenen toegeven voor de lieve vrede te bewaren en dit kan leiden tot extremer gedrag. Anderzijds heb je de oplopende (symmetrische) escalatie. Hierbij is de opvoeder evenwaardig aan het gedrag van de jongere en botsen beiden tegen elkaar (Braamse, 2021).

Na het conflict ontstaat er nood aan **de-escalatie** en daar kan GV dus een oplossing bieden. Een eerste stap is het voorkomen van escalaties. Opvoeders gaan de strijd even ‘op pauze’ zetten, ze laten ruimte om tot rust te komen. Wanneer beide partijen terug tot rust gekomen zijn, kan de opvoeder de situatie met de jongere in alle rust terug opnemen (Braamse, 2021).

## Basishouding elementen



1. Zelfcontrole
2. Aanwezigheid
3. Waakzame zorg op het juiste niveau
4. Doorbreken geheim en zoek steun
5. Behoefte van het kind op voorgrond
6. Volharding
7. Uitstel
8. Herstel

Er zijn enkele principes (de basishouding) die centraal staan bij Nieuwe Autoriteit. Deze principes zijn van groot belang bij het vermijden van escalatie. Bij [zelfcontrole](#) heb ik reeds stilgestaan bij de alinea rond nieuwe autoriteit. Hier wou ik nog graag vermelden dat zowel de volwassene als het kind/jongere op de

[pauzeknop](#) kan en mag 'duwen' wanneer het niet meer lijkt te lukken om rustig te blijven. Dit betekent dat je letterlijk de situatie verlaat en dit ook even meldt (Braamse, 2021). In onze organisatie leg ik hier de link met veiligheidsplannen vanuit Signs of Safety. Iedere medewerker en jongere heeft een veiligheidsplan zodat we bij elkaar de rode knoppen op voorhand weten en kunnen erkennen. De veiligheidsplannen zijn voor jongere naar opvoeders en van opvoeders naar opvoeders. We zijn nu ook bezig met veiligheidsplannen te introduceren in het netwerk van de jongeren (Mariahuis, 2020).

De [aanwezigheid](#) van de opvoeder is zeer belangrijk. De opvoeder dient zowel fysiek als psychologisch aanwezig zijn in het leven van de jongere. Het is belangrijk om te achterhalen hoe het met de jongere gaat. Hoe meer de opvoeder aanwezig is, hoe sneller hij kan ingrijpen wanneer escalaties ontstaan. Daarnaast biedt een vergrootte aanwezigheid ook meer de mogelijkheid tot het leggen van positief contact. De band tussen beiden zal versterkt worden. Bij deze aanwezigheid wordt ook een sterke boodschap gegeven: 'ik ben je opvoeder en blijf je opvoeder, het is mijn plicht om voor jou te zorgen. Ik zal niet toegeven, maar ik geef je niet op'. Dit is ook een principe [van waakzame zorg](#) (Omer & Wiebenga, 2015). Wanneer ik hierover spreek, denk ik meteen aan de vuurtoren. Dit is de eyecatcher van Nieuwe Autoriteit en Geweldloos verzet. Deze staat voor het feit dat volwassenen in moeilijke leefsituaties altijd blijven staan (BIGV, z.d.).

Een volgend principe zegt dat de opvoeder duidelijk stelling moet innemen tegen agressief en destructief gedrag. Dit wil zeggen dat er aan de jongere duidelijk wordt gemaakt dat zijn gedrag onaanvaardbaar is en dat je wilt dat het stopt. Effectieve communicatie is hierbij wel belangrijk. Bijvoorbeeld het gedrag dat onaanvaardbaar is concreet beschrijven. Nadien vertel je kort en duidelijk wat je wel verwacht. Je gaat niet herhalen of verder toelichten. Hoe meer woorden er gebruikt worden, hoe meer materie de jongere heeft om een discussie mee aan te gaan. Je laat ook aan de jongere horen dat wat er zich binnen de context afspeelt [geen geheim is en dat je anderen gaat zoeken om je te steunen](#) (Braamse, 2021).

Dit onacceptabel gedrag is waarschijnlijk al een tijdje bezig en niet te stoppen. De opvoedingsrelatie met de opvoeder wordt steeds meer beschadigd omdat er een patroon van escalatie en straffen ontstaat. Geweldloos verzet kent hier een mooie uitspraak, namelijk 'het ijzer smeden als het koud is'. De aanpak wil escalaties voorkomen, dus je stelt je [reactie even uit](#). De opvoeder ontwijkt de strijd. Wanneer de opvoeder een escalatie voelt aankomen, zal hij zwijgen en zeker niet op het gedrag ingaan

met straffen, verbaal of fysiek geweld. Later, wanneer het ijzer koud is, kan de opvoeder met de jongere terugkomen op de situatie (Omer & Wiebenga, 2015).

Bij Geweldloos Verzet wordt er dus niet gewerkt met straffen en belonen. Negatieve bekrachtiging verhoogt namelijk het risico op escalaties en daarmee de kans op toename van probleemgedrag. Het gaat er veel meer om dat de volwassenen hun gedrag veranderen, waardoor de relatie met de jongere kan **herstellen**. In een verbeterde relatie kan de jongere zijn gedrag ook makkelijker aanpassen. Al dit kan je niet bekomen wanneer je geen **volharding** hebt (Omer & Wiebenga, 2015).

Deze basishouding is voor mij de beginfase bij het gebruiken van NA. Dit bracht me dan gaandeweg op het idee om hier zeker iets mee te gaan doen. Iedere begeleider of volwassene bezit deze basishouding, maar dient ze te gaan gebruiken op de meest correcte en efficiëntste manier. Ik denk dat de integratie van de basishouding het belangrijkste aspect is vooraleer we kunnen zeggen dat we werken met NA en GV.

### 2.2.3. Mandjes

Wanneer de situatie niet meer houdbaar is, ga je de mandjes invullen binnen het principe van GV. In theorie draait deze interventie om het selecteren van gedrag. Je gaat op voorhand nadenken over welke probleemgedragingen de jongere stelt. Om de aanpak van het probleemgedrag haalbaar te maken, is het beter om niet alles tegelijkertijd aan te pakken. Om een selectie te maken in alle gedragingen van de jongeren maken we gebruik van de drie manden. Werken met de drie manden is een techniek en is geen methodische verklaring (Braamse, 2022).

1. **De acceptatiemand (groen):** deze mand houdt 60% van het probleemgedrag in. Dit is storend of irritant gedrag. Het is niet belangrijk genoeg om ervoor een strijd aan te gaan die tot escalatie zal leiden. Op dit gedrag wordt vanaf nu niet meer ingegaan, het wordt genegeerd (Braamse, 2021).
2. **De compromismand (geel):** deze mand houdt 30% van het probleemgedrag in. Dit gaat om storend gedrag wat men graag anders zou zien, maar in vergelijking met de rode mand niet het meest op de voorgrond staat. Op dit gedrag kan een korte opmerking gemaakt worden, maar er wordt niet voor in strijd gegaan. Je gaat over dit gedrag, op een later tijdstip, onderhandelen. Er wordt flexibel mee omgegaan, er kunnen in overleg compromissen gesloten worden (Braamse, 2021).
3. **De limietmand (rood):** deze mand houdt 10% van het probleemgedrag in. Dit zijn de twee tot drie gedragingen die niet meer getolereerd zullen worden. Het gedrag is ernstig, gevaarlijk en niet onderhandelbaar. Het schaadt de jongere zijn ontwikkeling, hij brengt zichzelf of anderen in gevaar. Op deze gedragingen wordt Geweldloos Verzet ingezet (Braamse, 2021).

Wanneer je deze manden hebt ingevuld, ga je een aankondigingsbrief schrijven die je vervolgens voorleest aan de jongere. Hier horen een aantal toepassingen bij die je dient te doen. Het belangrijkste is dat je dit doet wanneer iedereen rustig is (smeed het ijzer als het koud is).



Je start steeds met iets positief. Je gaat spreken vanuit een wij-autoriteit en niet beschuldigend zijn. Je gaat enkel de feiten opsommen en de twee gedragingen vanuit de rode mand betrekken. Wanneer je de brief voorleest ga je zitten en ben je rustig. Je staat weer op wanneer je klaar bent en verlaat de ruimte (Braumse, 2022).

Ik benoem de drie manden methode omdat deze invullen vaak de eerste stap is naar vernieuwend denken. In onze organisatie kan dit belangrijk zijn vooraleer we andere zaken gaan ondernemen.

#### 2.2.4. Interventies

Concreet uit Geweldloos Verzet zich in een aantal interventies. Dit is je keuzemenu. Je kan met deze interventies aan de slag nadat je de brief hebt voorgelezen en er nog niets is veranderd aan de situatie. Deze zijn: sit-in, belronde, mini-sit-in, campagne van bezorgdheid, een staking, negeren, etc. (Braumse, 2021).

#### 2.3. Geweldloos Verzet

Voordat je kan overgaan naar Geweldloos Verzet, dien je je ervan bewust te zijn dat dit verder komt uit de Nieuwe Autoriteit. Althans, zo denk ik er over. Het doel van de Nieuwe Autoriteit is om tools mee te krijgen om te kunnen omgaan met zelfdestructief gedrag van het kind/jongere.

Omer zijn standpunt in autoriteit is om de machteloosheid die ouders/opvoeders ervaren te doorbreken aan de hand van aanwezigheid, nabijheid en interesse. De nadruk ligt op controle van jezelf en het feit dat je niets kan veranderen aan het gedrag van de anderen, maar wel aan dat van jezelf. Het is hierbij van belang om steeds de-escalierend te werken (Omer & Wiebenga, 2015).

Nieuwe autoriteit staat eveneens voor begrip van de leefwereld van jouw kind of jongere. De kern van Nieuwe Autoriteit is de volwassene. Het is zijn taak om het kind te laten weten dat hij/zij onvoorwaardelijke steun biedt. Één van de basishoudingen van NA is [waakzame zorg](#). Dit bestaat uit drie niveaus. Deze staan hierboven afgebeeld. Waakzame zorg betekent vooral dat volwassenen hun aanwezigheid gaan vergroten. Daarnaast betekent het ook een positieve connectie aangaan, waar [relatiegebaren](#) deel van uitmaken (Braumse, 2021).

Vaak ziet u als bron Anne Braamse. Ik vermeld haar zeer veel omdat ik de theorie heb geleerd in haar basisopleiding Nieuwe Autoriteit.

In onze organisatie zijn we na mijn opleiding NA en GV meer gaan inzetten op dergelijke relatiegebaren. Dit zijn dingen die je voor een ander doet ongeacht gedrag. De ander hoeft deze niet te aanvaarden. Een voorbeeld: een jongere scheldt je uit, maar je smeert toch nog boterhammen om mee te nemen naar school/werk. Ik vond hier een zeer interessant onderzoek over dat uitgevoerd is door Frank Van Hoen. Hij onderzocht de noden van pleegouders ten opzichte van pleegkinderen. Ook

## Interventies Altijd inclusief Basishouding



### Aankondiging Relatiegebaren

- Sit-in
- Herstelacties en maatregelen
- Het doorbreken van geheimhouding
- Campagne van bezorgdheid
- De telefoonronde
- Volgen
- De staking
- Het weigeren van opdrachten
- Documentatie - Van gedrag - Logboek
- .....



wij hebben in de leefgroepen regelmatig jongeren die eerder (of nog steeds) verbleven in een pleeggezin. Pleegouders nemen de volledige rol van de ouder op zich en hebben heel wat taken. In dit onderzoek kon ik lezen dat pleegouders vaak te weinig tools hadden om kinderen of jongeren die bij hen verbleven, op te voeden. Cijfers in het onderzoeken tonen dat destructief gedrag vaak het meest confronterende is en dus ook het minst vanzelfsprekend voor pleegouders (Van Holen & Vanderfeuille, 2022).

Naar mijn mening, kan Nieuwe Autoriteit hier een oplossing bieden, vandaar stel ik dit onderzoek aan u voor.

Door het lezen van dit artikel werd me wel duidelijk dat ik niet alleen binnen de leefgroep iets met NA wou doen, maar ook met de ouders, pleeggezinnen en andere opvoedingsfiguren.

#### 2.4. Hoe kijk ik naar Nieuwe Autoriteit?

Als ik terugkijk naar de Zoë die vijf jaar geleden van de schoolbanken kwam met haar graduaat orthopedagogie, dan is de Zoë waarvan u deze bachelorproef leest, een heel ander persoon. Ik ben enerzijds door de opleiding Nieuwe Autoriteit heel anders gaan denken en anderzijds ook gegroeid als opvoedster. Ik neem vooral mee dat straffen niet de beste manier is om met jongeren om te gaan, maar ook dat ik als persoon veel zelfcontrole heb om alles tot rust te laten komen. Ik verkies zelf om veel met mijn jongeren te bespreken en niet meteen te gaan oordelen. Ik zet vooral in op de relatie met de jongeren en de verbinding. Zelf geef ik veel relatiegebaren. Zo maak ik boterhammen, doe ik activiteiten, breng ik fruit tijdens examens, etc. Ik kijk niet enkel naar het gedrag van de jongere, maar wie de jongere is. Door het schrijven van deze bachelorproef, ben ik nog vaker gaan stilstaan bij de basishouding en dat had ik nodig om tot mijn huidig eindproduct te komen. Door het neerschrijven van de context waarin ik werk, ben ik vaker gaan stilstaan bij enerzijds de rechten van het kind en anderzijds de 8 kernwaarden waarin we willen werken als organisatie. Dit zorgde ervoor dat ik ook de jongeren wou betrekken in deze bachelorproef.

#### 2.5. Wetgevend kader

Omdat ik het belangrijk vond om ook eens te kijken of het agentschap Opgroeien bepaalde verwachtingen heeft ten aanzien van Nieuwe Autoriteit en leefgroepen in de Integrale Jeugdhulp, heb ik hier ook kort onderzoek naar gedaan. Op de website van het agentschap kon ik niet specifiek iets vinden. Er staat enkel dat we absoluut rekening dienen te houden met de rechten van de minderjarigen en dat jongeren dienen te participeren. Dit doet Opgroeien vanuit de methodiek: 'signs of safety', vertrekkend vanuit de eigen krachten van het gezin en de jongere (Jeugdhulp, z.d.).

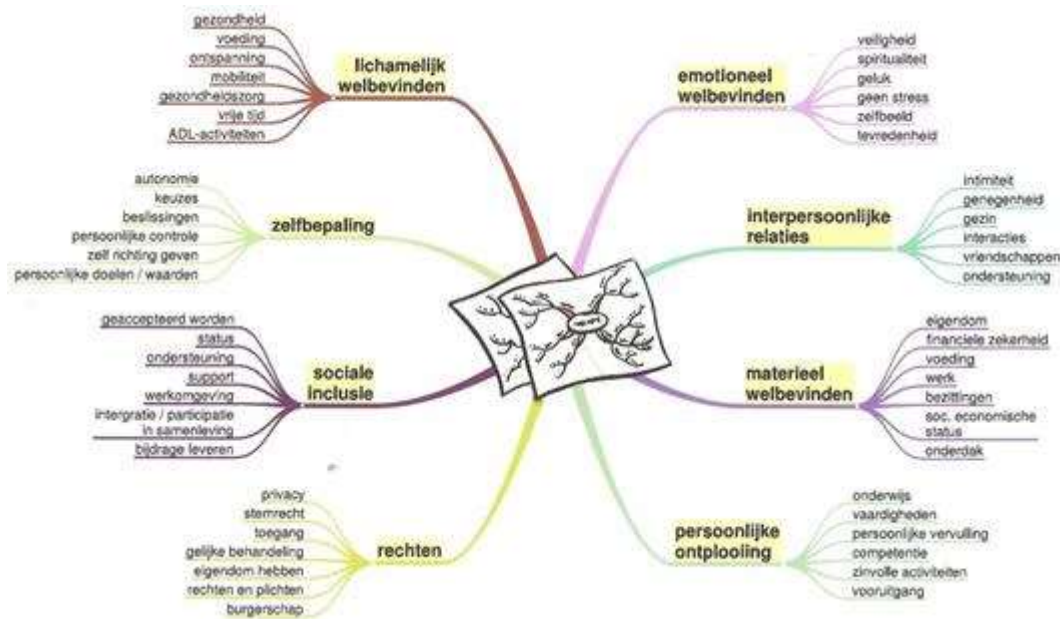
Ik wou dit even nader bekijken, vandaar heb ik meneer Stoops gecontacteerd. Hij werkt bij het agentschap Opgroeien en was al een paar keer in onze leefgroep geweest om ons verder te helpen bij bepaalde methodieken. Hij kon mij bevestigen dat er geen verwachtingen zijn vanuit het agentschap rond Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet, maar dat er wel een toolbox is die ze aanraden om te gebruiken waarin bepaalde theorieën een hulpmiddel kunnen zijn (P. Stoops, persoonlijke communicatie, 2023). <https://www.opgroeien.be/kennis/toolbox>

Daarnaast heb ik een vriendin die tewerkgesteld is in de Gemeenschapsinstelling van Mol, de Hutte. Gemeenschapsinstellingen staan rechtstreeks onder Opgroeien en zijn er een deel van. Jongeren worden hier gesloten geplaatst. De vroegere benaming is jeugdgevangenis. Ik vroeg haar hoe zij keken naar NA en zij werken hier absoluut niet mee. Ze vinden het moeilijk dit gedachtegoed te integreren omdat het gaat over 'niet straffen' en in een gesloten voorziening zien ze dit niet goed komen (G. Achten, persoonlijke communicatie, december 2022). Dit maakte mij dan weer nieuwsgierig om ook

te gaan kijken naar organisaties buiten Mariahuis vzw en me af te vragen hoe die werken en hoe ik eventueel iets kon ontwikkelen dat buiten onze organisatie bruikbaar was.

## 2.6. 8 domeinen van Schallock

De organisatie werkt zoals eerder gezegd aan de hand van acht kernwaarden. De theorie hier rond is vanuit de acht domeinen van Schallock, waarbij we de jongeren in hun kracht zetten en willen werken aan hun kwaliteit van leven. Ik vermeld deze theorie omdat ik bij het uitwerken van mijn eindproduct rekening heb gehouden met kwaliteit van leven in het algemeen. Ik ga deze theorie niet helemaal uitleggen, het schema spreekt voor zich. Wanneer ik schrijf over mijn eindproduct ga ik hier dieper op in.



## 2.7. Conclusie literatuurstudie en plan van aanpak

Het is van belang dat deze literatuurstudie eerst aan bod komt, voordat ik verder kan gaan verdiepen in mijn bachelorproef. Het is namelijk moeilijk om een nieuwe methodiek/gedachtegoed te gaan integreren in een voorziening, laat staan dat ik dit doe wanneer ik me niet heb ingelezen. De conclusie van mijn literatuurstudie is dat ik meeneem dat ik preventief wil werken en dat ik escalatie wil voorkomen. Daarnaast heb ik ontdekt dat ik de theorie goed onder de knie heb en dat ik deze wil doorgeven aan anderen. Hoe ik dit precies ging doen, heb ik lang over getwijfeld. Zo ben ik veranderd van eindproduct gedurende deze bachelorproef. Door het neerschrijven van de 8 kernwaarden gekoppeld aan de 8 domeinen, besepte ik dat ik niet enkel iets diende te ontwikkelen voor de organisatie, maar ook voor de jongeren. Ik vind het namelijk, na deze literatuurstudie, belangrijk om jongeren ook in hun basishouding te zetten en hen ook te leren over NA. Ik geloof er sterk in dat niet enkel de volwassenen de basisprincipes kunnen meekrijgen, maar ook het kind. Wanneer het kind dan later zelf misschien ouder wordt of iets werkgerelateerd zal doen met NA, staat die sterker in zijn schoenen.

Ik kreeg op een aantal deelonderzoeksvragen reeds een antwoord, dat ik hier formuleer.

- Wat is Geweldloos Verzet?

Het antwoord op deze vraag kan u teruglezen bij: 2.3. Geweldloos Verzet. Om het kort te beschrijven zie ik het als éézijdige acties die de volwassen persoon kan doen ten aanzien van een kind/jongere, wanneer alle voorgaande van Nieuwe Autoriteit niet meer lijkt te werken.

- Wat is Nieuwe Autoriteit?

Het antwoord op deze vraag kan u teruglezen bij: 2.2. Nieuwe autoriteit. Nieuwe Autoriteit is voor mij de start van ons integratieproces. Ik zou dan ook graag aan de slag gaan met de basishouding en iets creëren wat op lange termijn bruikbaar is binnen onze organisatie of andere organisaties.

- Hoe kijkt de overheid naar NVR?

De overheid heeft geen rechtstreekse verwachtingen ten aanzien van NVR, maar dit betekent niet dat ik hier geen kansen in zie.

- Sluit de visie en missie aan bij Nieuwe Autoriteit?

Eenzijds denk ik dat een deel van onze visie en missie al aansluit bij het gedachtegoed van NA. Namelijk de 8 kernwaarden zoals beschreven bij 1.2. We werken samen met jongeren, hun context en het netwerk. Dit wil zeggen dat we er niet alleen voor staan en de basishouding van 'hulp zoeken en open kaart spelen' zeker aanwezig is. Daarnaast heeft ook de jongere de regie in handen, wat wil zeggen dat wij als opvoeder hen begeleiden in hun eigen traject. Ik denk dat we zeker op de goede weg zijn om de visie en missie te laten aansluiten bij de theorie van NVR. Dit kan in de toekomst zeker nog aangepakt worden, maar ik zie mijn bachelorproef ondertussen iets groter en ga er op dit moment dus geen werk van maken.

### 3. Verkenning in de jeugdhulp

In dit praktijkgericht onderzoek zal u kunnen lezen dat ik interviews heb gedaan met bepaalde mensen en focusgroepen. Deze twee methodes zijn mijn onderzoeksmethoden omdat ik ook mezelf wou zijn in dit onderzoek. Ik ben een heel energiek persoon, waardoor ik praten veel belangrijker vind dan lezen en cijfers opmaken. Het doel van dit onderzoek is om bepaalde inzichten, ideeën of ervaringen te onderzoeken (Verhaeghe, 2018). Ik heb ieder van hen geïnterviewd met een bepaald idee of insteek. Deze zal u kunnen lezen bij 3.4.3.

In deze bachelorproef gaat het over het integreren van een bepaalde methodiek. Hiermee bedoel ik dat we niet alleen dienen te werken met deze methodiek, maar ook onze werking in het algemeen zullen moeten aanpassen. Hierdoor vergroot het onderzoek en is het belangrijk om stil te staan bij verschillende doelgroepen (mijn stakeholders): directie, expert, andere organisatie, eventueel het buitenland, de jongeren en hun context. Mijn onderzoekseenheden in deze bachelorproef zijn vooral mensen uit andere Limburgse organisaties, mijn eigen organisatie (Mariahuis vzw), een experte NA en GV en een organisatie in Nederland. De jongeren en hun context komen pas later aan bod tijdens het hoofdstuk: 'Geweldloos verzet, en nu?'.  
  
Ik koos ervoor om een [kwalitatief onderzoek](#) te doen. Dit in de vorm van twee verschillende soorten, namelijk twee focusgroepen (de leefgroepen van Mariahuis vzw) en verschillende interviews in het bredere werkveld. De focusgroepen dienden vooral om te onderzoeken welke kennis beide leefgroepen hadden en hoe ze een eventuele toekomst zagen met Nieuwe Autoriteit

Ik ken mezelf als een echte babbelaar, waardoor het mijn kwaliteit is om impulsief extra vragen bij te stellen. Via een kwantitatief onderzoek kon ik dit niet doen. In het verleden merkte ik ook dat een enquête rondsturen niet het gewenst diepgaand effect had, vandaar mijn keuze.

### 3.1. Onderzoeksvragen

Aan het begin van mijn bachelorproef diende ik na te denken over mijn onderzoeksvragen. Deze kon u lezen in de algemene inleiding.

Op een aantal van deze vragen kreeg ik reeds antwoord uit mijn literatuurstudie, dus heb ik een aantal vragen bij gecreëerd, waar ik het antwoord graag zou halen uit mijn praktijkgericht onderzoek.

- Waar staat Mariahuis vzw als we kijken naar NA en GV?
- Zijn er tools die je als hulpverlener kan gebruiken voor deze methodiek met jongeren en hun context?
- Wat zijn de uitdagingen binnen Nieuwe Autoriteit in de integrale jeugdhulp?

### 3.2. Wetenschappelijke eisen

#### *Empirisch*

Ik deed onderzoek naar iets dat bestond. Nieuwe Autoriteit is een methodiek die reeds wordt toegepast en dus tastbaar is. Hoe mensen deze methodiek inzetten of gebruiken, vormt de kern van mijn onderzoek. Het beschrijven van de empirische cyclus, lijkt me niet relevant voor dit onderzoek.

#### *Onafhankelijk*

Ik vond de onafhankelijkheid een zeer belangrijk deel voor dit onderzoek. Ik heb het onderwerp voor deze bachelorproef zelf bepaald. Ik had namelijk tijdens mijn derdejaars stage eerder een project uitgewerkt in de leefgroep rond NA en wou hierop verder bouwen. Bij het praktijkgericht onderzoek heb ik een mail gestuurd naar de leden van de stuurgroep kwaliteit binnen Limburg en bevraagd wie er deel wou nemen aan het interview. Op deze manier heb ik niemand overgeslagen en hen zelf de kans gegeven om te beslissen.

#### *Betrouwbaar*

Aangezien ik kies voor interviews en effectief iets wil aanpakken in de jeugdhulp, twijfel ik eraan of dit onderzoek steeds betrouwbaar is. Er zal op het moment van onderzoek wel goed geantwoord zijn, maar als er iemand anders een gelijkaardig onderzoek uitvoert binnen een aantal jaar, denk ik dat we veel verder staan in dit gedachtegoed en er dus een andere conclusie zal komen.

#### *Valide*

Tijdens mijn kwalitatief onderzoek, stelde ik doordachte vragen. Ik heb mijn onderzoeksvragen ook bijgestuurd naarmate het onderzoek vorderde.

### 3.3. Ethische eisen

#### 3.3.1. *Recht op informatie*

Op voorhand heb ik zowel bij mijn focusgroepen als bij mijn interviews gezegd wie ik was en waarom ik dit onderzoek voerde. Ik vertelde dat ik eerst mijn graduaat had behaald en reeds 5 jaar werkzaam ben in de integrale jeugdhulp, namelijk in leefgroep Queeste, Mariahuis vzw. Dit onderzoek gebeurde in kader van een bachelorproef. Bij de interviews legde ik uit dat ikzelf meer informatie wou over hoe organisaties werkten met NA en GV.

#### 3.3.2. *Vrijwilligheid*

Bij de focusgroepen werd er aan de medewerkers binnen Mariahuis een algemene mail gestuurd over de datum en de locatie van het onderzoek. De deelnemers konden zo beslissen of ze aanwezig waren.

Voor de interviews heb ik mails gestuurd en gepolst bij de intervisiegroep kwaliteit van Limburg waar ikzelf ook deel van uitmaak door mijn functie als kwaliteitscoördinator. Op deze manier konden deelnemers zich vrijwillig aanmelden voor een interview.

### 3.3.3. *Anonimiteit en vertrouwelijkheid*

Er is met iedere partij afgesproken dat de namen op zich wel gedeeld mochten worden, maar geen achternamen. De bevroegde organisaties vonden het geen probleem dat de naam in mijn bachelorproef verscheen. De antwoorden bleven wel tussen ons en de school Vives.

### 3.4. Praktische eisen

Het onderzoek vond plaats voor de medewerkers van Mariahuis binnen de werkuren. Zij werden dus betaald om deel te nemen. De geïnterviewden deden dit vaak in hun vrije tijd. Als verplaatsing moeilijk was, dan deden we het online en spaarden we beiden reistijd en benzine uit.

Op voorhand heb ik bepaald wie er deelnam aan de interviews (organisaties binnen de integrale jeugdhulp en stakeholders) aan de hand van de functies die deze personen deden binnen het ruimere werkveld. Hierdoor wist ik dat er een bepaald soort expertise aan verbonden was en dat de resultaten bruikbaar zouden zijn.

Er werd op voorhand afgesproken dat het interview maximum een uur ging duren. Mijn eigen valkuil is dat ik vaak te veel chaos heb in mijn hoofd en ook vaker afwijk. Bij de alinea over de vragen ziet u mijn interviewschema en daar diende ik mij aan te houden om niet af te wijken.

#### 3.4.1. *Onderzoeksmethode 1: Focusgroep leefgroep Queeste*

Ik merkte heel wat onzekerheid binnen mijn team rond de inbreng van een nieuwe methodiek en ik wou daarom ook testen hoe wij als team op het moment voor de integratie (deze bachelorproef) keken naar NVR en GV. Ik ben online op zoek gegaan naar hoe ik dit kon testen. Ik vond een spel genaamd: 'interviewspel geweldloos verzet' (van den Heuvel & Montens-Nijs, 2020). Er stond bij dat dit spel gebaseerd was op GV en dat je het kon spelen (in team) hoe je zelf wou. Op deze manier kon ik zelf bepaalde zaken inbrengen, maar ook de deelnemers hadden die ruimte. Het spel bevat zeven soorten kaartjes en stellingen waar telkens de basishouding van NVR aan bod komen. Ik koos ervoor een focusgroep te doen omdat ik liever mondeling bijvragen wou stellen en een enquête in het verleden vaak niet aantrekkelijk was voor mijn collega's. Een groep opvoeders bij elkaar zorgt altijd voor een aangename discussie of bepaalde opvattingen die me handig leken voor mijn onderzoek.

Ik deed mijn focusgroep aan de hand van dit interviewspel, twee focusgroepen binnen de organisatie. Ieder team bestaat uit acht deelnemers (onze medewerkers). Deze vond plaats in elk van de leefgroepen. Ik deed het spel met de medewerkers, maar in principe kan je het ook toepassen op de context of de jongeren zelf.

Ik geef een korte uitleg over het verloop van deze focusgroep. Een uitgebreid verslag kan je vinden in de bijlage.

#### 3.4.1.1. Voorbereiding

Op voorhand heb ik nagedacht over hoe ik de focusgroep wou brengen. Ik bedacht een aantal groepsregels:

- Laat elkaar uitspreken
- Laat ruimte voor discussie
- Stel vragen indien nodig
- Iedere opmerking of vraag is waardevol

Ik koos voor een alternatieve techniek, namelijk leidend tijdens een spel.

Beide focusgroepen gingen door in de vergaderzaal van de organisatie, dit zorgde ervoor dat er geen ander lawaai voor hinder kon zorgen. Ik diende me niet echt voor te stellen, maar ik kaderde wel waarom ik deze focusgroep organiseerde. De focusgroepen duurden maximaal twee uur. Beide leefgroepen gaven toestemming om de focusgroep te mogen opnemen waarbij vertrouwelijke informatie over een jongere niet werd gedeeld met deze bachelorproef. In elk team was er een lieve collega die mijn notulist wou zijn.

#### 3.4.1.2. Oefening 1

Aan de hand van de 8 basishoudingen binnen NVR som je iets op dat je afgelopen week hebt gemerkt bij jezelf (Braamse, Nieuwe autoriteit en geweldloos verzet, 2021). Deze oefening deed ik omdat ik enerzijds het ijs wou breken en anderzijds om met een positieve nood te starten. In leefgroep de Queeste is iedereen reeds mee met de basishouding op het moment van de intervisie.

#### 3.4.1.3. Oefening 2

Intervisiespel aan de hand van de zeven thema's en de stellingen. Hier deed ik een [open groepsobservatie](#). Mensen zagen me schrijven en ik stelde af en toe een bijvraag of ging dieper in op een bepaald onderwerp voor meer informatie.

#### 3.4.1.4. Eindevaluatie: hoe hebben jullie dit spel ervaren?

Positief verrast van de uitkomst van de gesprekken. Dit is nodig, ook voor het team. We moeten geweldloos verzet aanpassen, in onze manier van werken, want we mogen onze identiteit niet verliezen. We hebben nu ook ingezien dat we wel al NVR en GV toepassen want we hebben onszelf de vraag gesteld of er nog veel incidenten in de leefgroep plaatsvonden sinds we anders zijn gaan denken en het antwoord is neen. De visie en de missie is niet helemaal duidelijk, dus we voelen ons niet altijd zelfzeker genoeg. We zijn daarnaast al heel wat preventief aan het doen. We hebben signaleringsplannen, werken met de mandjes en hebben het vaak over in gesprek gaan met jongeren over moeilijke of delicate onderwerpen. We missen iets dat je met ouders/context samen kan doen.

#### 3.4.2. Onderzoeksmethode 2: Focusgroep leefgroep Equipe

Deze intervisie heb ik een beetje anders aangepakt. Dit komt omdat ik merkte tijdens een opleiding (gegeven door Ivan Nulens) binnen de organisatie over NA, dat het team van Equipe veel minder kennis had dan ons team over Nieuwe Autoriteit. Ik vond het dan ook belangrijk om in te zetten op deze kennis en dus minder in te gaan op de praktijk. Ik probeerde de intervisies op maat van de teams te maken. In leefgroep Equipe was het van belang dat ik hen kennis liet maken met de basishouding.

#### 3.4.2.1. Oefening 1

Beantwoord volgende vraag: hoe ziet voor jou de perfecte begeleider eruit? De bedoeling van deze oefening was om hen te laten ervaren dat ze vaak teruggrijpen naar de basishouding. Er kwamen veel antwoorden die eigenlijk te maken hadden met de basishouding. Eveneens liet het hen ook inzien dat perfectionisme niet bestaat en dat iedere begeleider uniek is in zijn rol. Hierop volgend stelde ik de

vraag om eens na te denken over afgelopen twee weken en een moment te nemen waarop je sterk stond in de basishouding. Iedereen kon minstens één basishouding koppelen, dus dit zorgde voor een fijne en leuke energie.

#### 3.4.2.2. Oefening 2

Intervisiespel aan de hand van de zeven thema's en de stellingen.

#### 3.4.2.3. Eindevaluatie: hoe hebben jullie dit spel ervaren?

De collega's van leefgroep Equipe waren aangenaam verrast en waren zeer blij dat ik had ingezet op de basishouding. Ze vonden het fijn om te ervaren dat ze al een zekere groei hadden doorstaan en willen blijven inzetten op geweldloos verzet. Ze zeiden dat ze wel niet veel kenden van beschikbare materialen over NA en GV, dus ik heb hen een korte lijst bezorgd die een aanleiding gaf tot mijn eerste eindproduct, namelijk een inspiratiebox als tool.

#### 3.4.2.4. Algemene evaluatie focusgroepen

Ik ervaarde een aantal uitdagingen tijdens het afnemen van de focusgroepen. Ik merkte een verschil bij beide teams qua theoretische onderbouwing, waardoor ik vaak aanvullingen moest doen en mijn draad kwijt was. Hierdoor zijn we uitgelopen in tijd en bij het team van Queeste heb ik sneller moeten afronden. Achteraf bedacht ik me dat het ook kon zijn dat ze zeer veel interesse toonden en dat ik daarom antwoord kon geven op de vragen. Mijn reeds vooropgestelde regels werden met mate gevolgd, maar in 'elkaar laten uitspreken' blijken we niet zo goed te zijn. Ik probeerde ook hier steeds een stop aan te geven en de draad weer op te pikken, maar dit bleek niet makkelijk te zijn. Over het algemeen kan ik de vraag beantwoorden: 'Waar staat Mariahuis als we kijken naar NA en GV?'

De algemene conclusie is dat beide teams enorm gemotiveerd zijn om bij te leren of hun werking bij te sturen aan NA. Anderzijds was het voor veel medewerkers een eyeopener om te beseffen dat ieder van ons de basishouding bezit. Maar dat dit vaak genoeg in de spotlight mag gezet worden. Kijkend naar de toekomst ga ik aan de slag met deze uitdaging.

### 3.4.3. Onderzoeksmethode 3: interviews

#### 3.4.3.1. Voorbereidend werk

Buiten mijn focusgroepen, vond ik het belangrijk om een breder zicht te krijgen op organisaties binnen de integrale jeugdhulp die wel of niet werken met NA en GV. Op deze manier kan ik mijn eindproduct later integreren in de ruimere context.

**Actieradius:** ik koos ervoor binnen de provincie Limburg te blijven bij het uitvoeren van mijn onderzoek. Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet uit zich ondertussen in verschillende landen binnen Europa, maar ook binnen heel België. In Limburg treden we vaker in contact met partners, vandaar mijn beslissing.

#### Soorten vragen: semigestructureerd

Voordat ik de interviews afnam, dacht ik na over welke vragen ik zou stellen en waar ik een antwoord op wou. Ik vond het interessant om eerst en vooral te weten of een organisatie werkt met Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet en op welke manier. Daarnaast wou ik ook weten wat de grootste uitdagingen of valkuilen waren maar ook de kwaliteiten. Aan de hand van de uitdagingen kon ik dan eventueel een eindproduct bedenken voor deze bachelorproef.



- 1) Ik stelde mezelf voor, dit heb ik hierboven reeds beschreven
- 2) De vragen die ik voorbereidde voor de organisaties (deze verschillen van de vragen voor mijn eigen directeur en de experte).
  - Kan je jezelf even kort voorstellen?
  - Werkt jouw organisatie met Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet?
  - Hoe komt dit tot uiting?
  - Hoelang werken jullie met dit gedachtegoed?
  - Hoe is dit ontstaan in jullie organisatie?
  - Krijgt iedere medewerker een opleiding?
  - Hoe houden jullie dit gedachtegoed levendig?
  - Merk je een verschil wanneer jullie zijn beginnen werken met NVR?
  - Sanctioneren jullie nog?
  - Welke andere methodieken gebruiken jullie eventueel?
  - Wat zijn de grootste krachten van Nieuwe Autoriteit?
  - Wat zijn de grootste valkuilen van Nieuwe Autoriteit?
  - Leggen jullie de ouders en jongeren ook uit hoe jullie werken, met welke methodieken?
- 3) Ik bedankte de geïnterviewde voor zijn tijd en vroeg nog of ze tips hadden.

De interviews gingen door in een rustige ruimte en werden opgenomen met mijn gsm. Als het niet fysiek kon, dan deed ik het voorstel voor een online-interview. Ik bereidde me voor door pen en papier te voorzien en maakte me op, zodat ik een goed voorkomen had.

#### 3.4.4. Zelfvoorbereiding

Op voorhand heb ik de vragen van mijn interviews laten nalezen door mijn hoofdbegeleider Joris. Hij kon eventueel aanvullingen doen, maar ze kwamen tot de kern en waren dus goed. Ik deed ook een proefinterview met hem om de tijd op te nemen, dit was ongeveer 45 minuten. Als het interview online doorging, zorgde ik dat ik tijdig klaar zat en een goede wifi verbinding ter beschikking had. Als het interview face-to-face doorging, was ik tijdig aanwezig. Ik nam de interviews op, maar noteerde ook. Ik vond dit belangrijk voor het uitschrijven van mijn onderzoek. Als ik bijvoorbeeld iets herbeluisterde, hoorde ik weinig details. Ik stelde me professioneel op, maar vond het ook belangrijk mezelf te zijn en mijn mening te delen met de geïnterviewde.

Bij de organisaties waarvan ik wist dat die nog niet volledig werkten met NA, heb ik het interviewschema licht aangepast. Dit met de meerwaarde dat ik dieper kon ingaan op het stuk integratie.

#### 3.4.5. Effectieve onderzoek:

Ik heb verschillende mensen gecontacteerd voor een interview die werken in Limburgse organisaties: 'De wiekslag, CIG De Zeshoek, Daidalos, HSA vzw, Gemeenschapsinstelling De Kempen'. Dit deed ik omdat ik wou weten hoe andere organisaties dit gedachtegoed hadden geïntegreerd of hiernaar keken. Enkel de Wiekslag en Daidalos (dagcentrum) zijn organisaties die volledig werken binnen de principes van NA. Dit interview nam ik voornamelijk af omdat ik de uitdagingen van NVR te weten wou komen.

De andere organisaties zijn zelf enorm zoekende in hoe deze methodiek kan geïntegreerd worden. Enkel van hun medewerkers zijn geschoold hierin en hebben de basisopleiding gevolgd. Ik heb hier vooral uit gehaald dat ook zij ervaren dat er twee enorme uitdagingen zijn. Enerzijds heb je het integratieproces voor zowel begeleiders, opvoedingsfiguren en jongeren, anderzijds is een uitdaging het behouden van dit gedachtegoed en hierin evolueren.

Ik heb eveneens Anne Braamse geïnterviewd als experte binnen Nieuwe autoriteit en Geweldloos verzet. Dit deed ik enerzijds om te leren over hoe zij in het werkveld staat, maar ook om een eventueel onderscheid te kunnen maken tussen België en Nederland.

Ik heb ook een interview gedaan met een Nederlandse organisatie: 'Juutsom'. Anne Braamse had mij aangeraden om eens met haar contact op te nemen aangezien zij ook een eindproef aan het schrijven was rond Nieuwe Autoriteit. Hier leek het me ook handig om te kijken hoe ver de organisatie stond en wat hun toekomstplannen waren richting Nieuwe Autoriteit.

Als laatste deed ik ook een interview met mijn eigen directeur, Philip Klingeleers zodat ik een beeld kon schetsen over de toekomst van NVR in Mariahuis en ik interesse had in hoe hij dacht dat we hier momenteel in stonden.

Alle interviews kan je terugvinden in bijlage.

### 3.5. Conclusie verkenning in de jeugdhulp

Tijdens de focusgroepen heb ik gemerkt dat het energie gaf aan mijn team om te merken hoever we al staan en vanwaar we komen. Het is belangrijk om in ons achterhoofd te houden dat we allemaal mens zijn en dat we onszelf kunnen zijn op de werkvloer. We willen naar een organisatie gaan die werkt met Geweldloos Verzet, maar niet 'we zijn Geweldloos Verzet'. Iedereen doen inzien tijdens de focusgroep dat ze de basishoudingen in zich hadden, was één van mijn doelen. Wel, de opzet was geslaagd. We wilden allemaal verder leren werken met deze gedachtegang, maar wisten niet hoe we die konden laten leven in onze organisatie. Dit geeft een antwoord op de vraag: 'Hoe wordt Geweldloos Verzet momenteel toegepast en waar willen we naartoe?'

Uit de interviews nam ik vooral mee dat Nieuwe Autoriteit openstaat voor interpretatie, wat ervoor zorgt dat iedereen dit zelf kan invullen en hiermee aan de slag kan gaan. Voor mij betekent het bijvoorbeeld dat ikzelf niet roep bij een escalatie en dat ik een open dialoog aanga, voor anderen betekent het dat ze vaker inzetten op GV op zich.

Voordat ik de interviews afnam, was ik er stellig van overtuigd dat er een groot verschil was met België en Nederland, maar in de praktijk bleek dit anders. Anne stelde dat er een verschil opzat en dat dit vooral te maken had met wanneer NA de organisaties bereikt. In Nederland was dit veel vlugger dan in België, maar of zij dan sneller hiermee zijn gaan werken, is niet bewezen.

Ik ben ook een aantal keren veranderd van idee (door de interviews) en heb dan mijn eindproduct aangepast. Dit kan je lezen in de hoofdstukken eindproduct 1.0 en eindproduct 2.0. Uit interviews ondervond ik namelijk dat niet iedereen met zijn/haar jongeren communiceert over de methodiek van NA en GV en dit vond ik toch belangrijk omdat ook jongeren hier iets aan kunnen hebben. Vandaar ook mijn verandering van inspiratiebox naar echt eindproduct. Ik vind dat NA iets is wat gebruikt kan worden in leefgroepen, scholen, ziekenhuizen, pleeggezinnen, oudergroepen, tienergroepen, etc.

Een aantal van mijn deelonderzoeksvragen kon ik ook weer hier beantwoorden:

- Zijn er tools die je als hulpverlener kan gebruiken voor deze methodiek met jongeren en hun context?

Er zijn reeds tools die je kan gebruiken voor NA, maar niet specifiek voor jongeren. Er is het intervisiespel dat ik gebruikte tijdens mijn focusgroepen, dit is bedoeld voor begeleiders. Er zijn boeken, flyers, websites die je informatie kunnen geven. Maar er ontbreekt iets om hands-on te gebruiken.

- Wat zijn de uitdagingen binnen Nieuwe Autoriteit in de integrale jeugdhulp?

De grootste uitdaging is het levendig houden van NVR in een organisatie en deze methodiek aanbrenge bij de leefomgeving of context. Ik heb een aantal keren doorgevraagd over het feit of andere organisaties aan de jongeren hadden uitgelegd wat NA was, maar dit gebeurde niet. Dit gaf dan uiteindelijk de doorslag om te gaan voor een groter geheel dat u in het volgende hoofdstuk kan lezen.

#### 4. Eindproduct 1.0: inspiratiebox

Mijn oorspronkelijk idee was (zoals hierboven vermeld) een inspiratiebox voor begeleiders, het herschrijven van de missie en visie, deelnemen aan de werkgroep voor handelingsplanning om deze te herschrijven in de vorm van de mandjes techniek. Dit omdat ik vorig academiejaar een project heb uitgewerkt voor mijn stage in de vorm van de mandjes, maar door de focusgroepen en ook losse babbels met de collega's en anderen internen binnen de organisatie zoals stuurgroep en directie heb ik gemerkt dat er nood was aan meer. Door wat opzoekwerk merkte ik dat er niets bestond om toe te passen binnen gezinnen, leefgroepen, scholen, etc. om effectief te doen met jongeren. Ik kwam op het idee om een bordspel te ontwikkelen.

In eerste instantie dacht ik dat dit iets was wat ik niet kon waarmaken, maar toen ik het balletje opwierp bij mijn collega Hannah, zei ze me dat haar mama eveneens een spel had gemaakt en dat ik er gewoon voor moest gaan. In november ben ik dan na de focusgroep met leefgroep Equipe beginnen te kijken en nadenken hoe ik dit idee werkelijk tot stand kon brengen. Toen heb ik beslist, in samenspraak met mijn bachelorproef begeleider Luk Geysen, dat ik de herschrijving van de missie en visie voorlopig nog niet ga doen, maar dat de inspiratiebox wel iets is dat ik behoud. Ik neem deel aan de werkgroep handelingsplanning en ga bekijken hoe ver we hiermee raken. De uitwerking van het spel kan u lezen bij eindproduct 2.0.

##### 4.1. Inspiratiebox Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet

In het verleden heb ik gemerkt dat wanneer we in onze leefgroep iets nieuw integreren of proberen, dit vaak blijft liggen en we dit niet vast kunnen houden. Uit de interviews leid ik af dat dit niet enkel in onze, maar ook in andere organisaties het geval was. Toen ik Anne Braamse interviewde in functie van mijn bachelorproef kwamen we samen op het idee om een inspiratiebox te ontwerpen. Dit zou dan een letterlijke doos zijn met allerlei zaken die over of rond Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet gaan en die we kunnen hanteren tijdens briefings, overlegmomenten, teamvergadering of intervisies. Het oorspronkelijke idee is om de dingen die erin zitten, erbij te nemen voor of na het samen zitten met mensen en even tien minuten te kunnen stilstaan bij NA en GV. Dit hoeft niet uitgebreid te zijn, maar op deze manier zouden we het zien gebeuren dat dit gedachtegoed blijft leven in de organisatie.

Ik heb eerst wat gebrainstormd over wat er in de box zou kunnen en ben tot de volgende zaken gekomen:

- Boek: geweldloos verzet in gezinnen (Omer & Wiebenga, 2015).
- Boek: nieuwe autoriteit: samen werken aan een krachtige opvoedingsstijl thuis, op school en in de samenleving (Omer, 2016).
- Waaier vraagkracht: nieuwe autoriteit en geweldloos verzet (De Visser, Braamse & Braamse, 2019).
- Bachelorproef: nieuwe autoriteit en geweldloos verzet in Ooc Elkeen (Copermans, 2017-2018).
- Intervisiespel geweldloos verzet (Van den Heuvel & Montens-Nijs, 2020).

- Stilstaan bij bepaalde artikels (deze staan op one drive of zijn afgeprint (rekening houdend met het ecologische aspect)): sociaal.net, weliswaar.be, socialevraagstukken.nl, geweldloos-verzet.nl, nagvopschool.be
- Filmpjes op YouTube
- Afbeelding geweldloos verzet (basishouding, mandjes, PowerPoint van Anne of Ivan.)
- Samenvatting opleiding Anne Braams
- PowerPoint Anne Braamse opleiding mei 2022
- Werkmap geweldloos verzet pleegzorg (Van Holen, Vanderfeuille & Vanschoonlandt, 2007)

In bijlage vindt u een document met artikels en websites die eveneens in de inspiratiebox kunnen zitten.

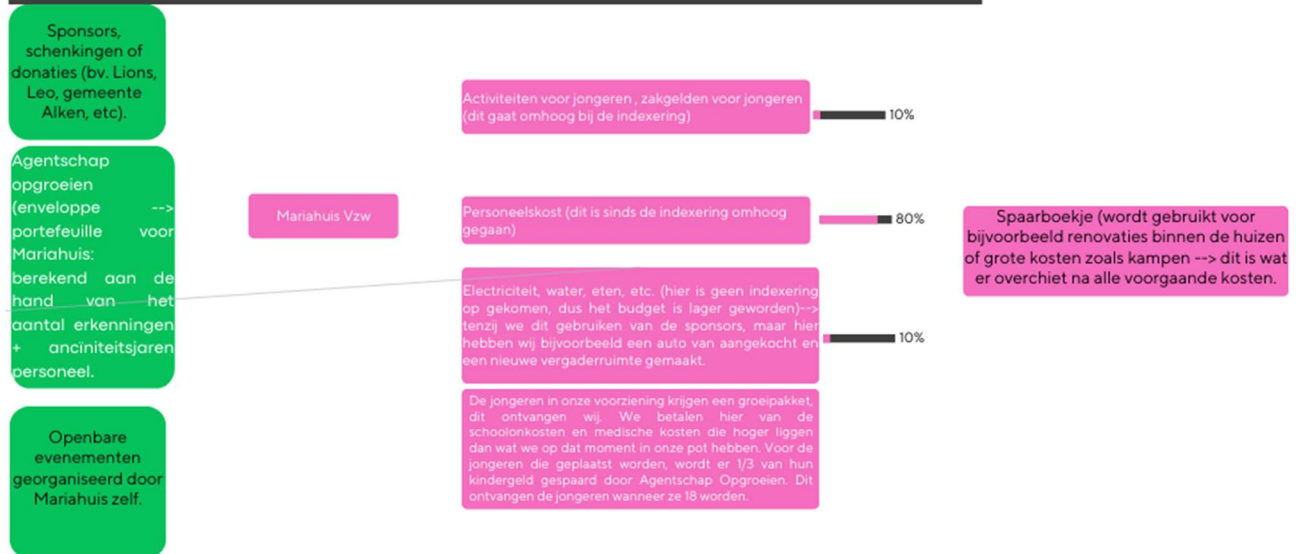
Ik geef graag even duiding. Wanneer je een artikel gaat lezen is het niet de bedoeling om verder in discussie te gaan maar een pauze te nemen (je duwt letterlijk de pauzeknop in vanuit GV) en zelfstandig stil te staan bij dit gedachtegoed. Wanneer je beslist een boek te nemen, doe je die gewoon open op een pagina en leest deze voor. Het intervisiespel kan je zo uitvoeren en de filmpjes kan je bekijken. Wanneer je beslist om voor een afbeelding te gaan, dan kan je deze gezamenlijk bespreken.

#### 4.1.1. Financieel

Er is geen vast budget voorzien in onze organisatie, maar met alles af te printen, kost dit natuurlijk ook geld. Ik had het idee om alles te plaatsen op outlook – one drive, zodat iedereen bij de documentatie kan. We hebben namelijk een gedeelde one drive sinds 2021. Ikzelf ben dan diegene die deze update of nieuwe dingen toevoegt aan het document. Om iets aan te kopen vraag ik toestemming van onze directeur. Het intervisiespel hebben wij reeds in ons bezit, net als de waaiers van vraagkracht en drie boeken rond geweldloos verzet die hierboven staan benoemd. Ik heb eveneens even stil gestaan bij het financierende stuk van de organisatie. Dit deed ik samen met mijn directeur (P. Klingeleers, persoonlijke communicatie, oktober 2022).

## Financieel rendement Mariahuis vzw

Iedere organisatie mag zelf kiezen hoe hij/zij de portefeuille inzet. Personeelskost is steeds de grootste kost.



Om binnen de tijdspanne te blijven, raad ik aan om een wekker te zetten. Op die manier is de kans kleiner dat je kan uitwijken, maar wel dat je geprikkeld wordt om je zelfstandig verder te verdiepen in NA en GV. De wekker staat op tien minuten omdat het wetenschappelijk is bewezen dat er tijdens de eerste tien minuten effectiever kan nagedacht worden BRON: [TED voor Trainers — Breinvriendelijk trainen](#)

### 4.1.2. Effectief gebruik inspiratiebox

De inspiratiebox werd een aantal keren getest op een teamvergadering. We zetten een wekker en nemen iets uit de box. Dit lijkt goed te werken, maar vaak wijken we toch af aangezien we dan op dreef zijn. Samen hebben we beslist dat het wel degelijk een meerwaarde is om op deze manier NA aanwezig te houden in de organisatie, dus plaatsen we de inspiratiebox in onze methodiekenhoek. Dit is een hoek die reeds bedacht werd door een aantal collega's in het verleden (inclusief mezelf) waar je dan als begeleider iets kan uithalen en met je jongeren of context kan doen, maar ook tijdens de werking zelf (briefing, vergadering, overleg, etc.). Op deze manier wordt die veel beter en breder gebruikt. Ik hou steeds bij hoe ik de box steeds kan updaten en doe dit tweemaandelijks.

In het volgende hoofdstuk zal u kunnen lezen over het definitieve eindproduct van deze bachelorproef. Ik had te weinig voldoening na het uitproberen van de inspiratiebox en bleef hierdoor op mijn honger zitten. In bijlage kan u een Worddocument vinden met de inhoud van de inspiratiebox.

## 5. Eindproduct 2.0: 'k Blijf staan

U leest meermaals in deze bachelorproef dat het een uitdaging is om actief materiaal te vinden om gezinnen, scholen of leefgroepen te laten kennismaken met Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet. Deze methodiek bleef me uitdagen en ik was niet tevreden met mijn oorspronkelijke eindproduct. Toen kwam ik op het gekke idee om een bordspel te ontwikkelen, waar ik nooit van had gedacht dat dit werkelijkheid kon worden. Dit idee vertelde ik tegen mijn collega's Hannah en Ian en zij waren meteen enthousiast. Ik neem u vervolgens mee in de weg die ik aflegde om dit bordspel te ontwikkelen.

### 5.1. Spel geweldloos verzet, en nu?

Tijdens de eerste brainstorm waren we helemaal in overdrive en lieten we al onze fantasie zijn gang gaan. Er waren zeer veel opties, zeer veel vragen. Wat moeten we erin verwerken? Waar gaan we op inzetten? Wie is ons doelpubliek? Wat willen we bereiken? Wat zijn de kosten? We hebben al onze ideeën opgeschreven op flappen papier en zijn hier twee dagen later mee aangekomen op het werk. We zijn enthousiast naar onze directeur gestapt. We vertelden ook dat het nog in zijn babyschoenen stond, maar dat we dit idee hadden. Hij luisterde zeer aandachtig en gaf na enkele ogenblikken een GO!

Oké, en nu?

Mijn eerste stap was dan ook om onderzoekwerk te doen over hoe je een goed spel kon maken en hiervoor de juiste mensen contacteren.

#### 5.1.1. Eerste ontdekking

Een spel bedenken, bracht heel wat met zich mee. Ik vond het belangrijk om eerst te gaan opzoeken en informatie op te doen over hoe wij hieraan konden beginnen. Ik vond een zeer interessante website die me een aantal tips en tricks gaf die ik heb meegenomen in het proces (Wikihow, z.d.).

De eerste tip hadden we reeds volbracht, al onze ideeën stonden op papier. We dienden die dus te structureren om een beter zicht te krijgen op welke weg we wouden inslaan. Ons thema was ook reeds duidelijk, daar we kozen om een spel te maken rond Nieuwe Autoriteit. Dit zorgde ervoor dat we minder gingen inzetten op Geweldloos Verzet en bij de basis dienden te blijven.

Hannah vertelde me dat haar mama in 2018 het Grote Valpreventie spel had ontwikkeld. We zijn dan samen gaan zitten met haar moeder, Peggy Lavaerts. Zij vertelde ons hoe zij was begonnen aan haar spel, liet ons ook alles zien en zei ons vooral dat het een uitdaging ging worden. Peggy gaf ons tips voor uitgeverijen en de opbouw van het spel. Aan uitgeven van het spel, dachten we nog niet.

We stonden ook reeds stil bij wat we precies wouden brengen in het bordspel. NA en GV is namelijk zeer uitgebreid en een spel spelen met jongeren louter over theorie, gaat niet werken. We kozen ervoor om ons te focussen op de basishouding van NA.

#### De vuurtoren

Ik wou mij vooral niet laten leiden door wat Peggy had gemaakt, het gaf me alleen inspiratie. Met name dat ik graag een echt bord wou. De grootste uitdaging was dan ook het bord op zich. We vroegen ons af wat er nu het meest ecologische, praktische, aantrekkelijkste en leukste was om een spel te ontwikkelen. Het was hierbij belangrijk om een statement te kunnen maken, dus kozen we ervoor om aan de slag te gaan met de vuurtoren. Omdat ik eerder al had beslist dat ik een echt bord wou, wisten we dat we hiermee doorgingen. De vuurtoren was niet zomaar ons statement. De vuurtoren staat voor

het blijven staan in een moeilijke situatie. Wanneer er storm is op zee, wind op zee, blijft de volwassene steeds staan.

Het educatief centrum (PLEC) in Hasselt, is een leercentrum waar je allerlei educatieve spelen kan uitlenen. Ik bezocht hen om te bekijken welke soorten spelen er allemaal bestonden. Dit was een groot aanbod. Het personeel heeft me enorm op weg geholpen. Ze lieten me spelletjes zien waar veel en weinig benodigdheden aan bod kwamen. Dit zorgde ervoor dat we een breed gamma aan keuzes hadden. Er waren spelen die effectief gebruik maakten van een bord, maar ook kaartjes, pionnen, touwen, een handleiding, affiches, blokken, hout, etc.

Na een aantal brainstormsessies, raakten we er maar moeilijk uit hoe we het spel nu net fysiek wouden maken. Het leek ons toch handig om een ontwerper aan te spreken. Mijn schoonzus, Lynn Cypers, is van beroep een grafische designer. Ik vertelde haar het idee en zij was meteen enthousiast. Het ging een groot project worden, maar ze had er zin in. Zij heeft samen met ons de keuzes bekeken en we besloten om te gaan voor een bordspel met kaartjes, een dobbelsteen en pionnen.

Daarnaast hadden we ook iemand nodig die alle theorie kon verbeteren rond Nieuwe Autoriteit en Geweldloos verzet. Anne Braamse leek ons hiervoor de ideale persoon. Ik legde de eerste contacten via team-meetings.

#### 5.1.2. Papierwerk

Wanneer het idee nog in zijn startblokken stond, kreeg ik van Luc Gheysen de contactgegevens door van Talia Lams. Zij had ook ooit een spel ontwikkeld binnen de kinderopvang en kon mij mogelijks tips geven. Zij ontwikkelde dit spel in kader van een bachelorproef. Ik contacteerde haar voor een online afspraak. Ze vertelde mij dat het maken van een spel heel leuk was, maar dat ze (toen) geen idee had van het papierwerk. Door het gesprek met Talia, wist ik hoe belangrijk het was om bepaalde (auteurs)rechten vast te leggen vooraleer we verder konden met de uitwerking. We vroegen dan ook een I-depot aan. Dit is een voorganger van het patent, daar een patent nemen niet ging. Dit kwam doordat het mechanisme van het spel reeds bestond namelijk, een dobbelsteen gooien, pion verderzetten en een kaartje trekken. Een I-depot zorgde ervoor dat ons idee beschermd was en dat we dus aan de slag konden. Talia vertelde me ook dat een geheimhouding belangrijk kon zijn.

Zij raadde me ook aan om zeker een expert te contacteren. Zo kan het spel één theoretisch sterk onderbouwd zijn en anderzijds kon het op die manier naam krijgen. Een bekende naam helpt nu eenmaal en spreekt mensen aan. Ik was dus blij dat ik aan Anne had gedacht.

Toen ik met Anne Braamse het overleg plande, heeft zij een geheimhouding getekend, net zoals Lynn. Deze had ik samen met onze directeur gemaakt. U kan deze vinden in bijlage.

#### 5.1.3. Mariahuis-rol?

Het had even geduurd, maar daar was dan de dag dat ik het idee van ons spel kon voorstellen aan de Raad Van Bestuur van Mariahuis vzw. Ik was enorm zenuwachtig, want ik ging ons idee pitchen. De Raad Van Bestuur stelde enkele kritische vragen zoals: wat is het financiële kostenplaatje? Waar wou ik hiermee eindigen? Werd het gemaakt in naam van Mariahuis? Hoe zien we de toekomst hiermee?

Op voorhand had ik hier een beetje over nagedacht, maar nog niets concreet. Samen beslisten we dat het spel werd uitgegeven onder de naam van Mariahuis vzw met als bedenkers Zoë, Hannah en Ian. Ze stonden achter ons en betaalden dan ook indien nodig de facturen die erbij gingen komen zoals de expertise van Anne, de ontwerpen van Lynn, het I-depot, etc. Ze vroegen me ook dat wanneer het spel zou zorgen voor de opbrengst, wat hier dan mee moest gebeuren. Ik zei volmondig dat ik deze kans

met beide handen grijp en altijd al iets heb willen doen voor de maatschappij en dat de opbrengst dus gaat naar Mariahuis vzw.

Omdat we op de dag van vandaag ook rekening dienen te houden met technologie, vroeg er iemand van de leden of we geen app konden ontwikkelen in plaats van een ouderwets bordspel. Ik vond zeker dat we iets dienden te doen met technologie, maar wat met gezinnen die geen wifi hebben of geen toestellen zoals gsm of laptop? Hierdoor bleven we bij het bordspel, maar gingen we ook visueel een filmpje maken waardoor je niet het hele instructieboekje moet lezen voor je kan spelen. Dit gaan we doen aan de hand van een QR-code.

We gingen op zoek naar een video-editor: Jonas Baeten. Hij heeft het filmpje opgenomen en gemonteerd. De collega's hebben hierin meegespeeld. Het filmpje bestaat reeds, maar de QR-code is nog niet van toepassing. De boodschap was vooral: een escalatie waarbij de opvoeder toegeeft of oplopend escaleert, dat dit zo niet werkt. Je kan als opvoeder (of als ouder, jongere, leerkracht, etc.) de basishouding gebruiken. Die komt dus aan bod in het filmpje.

#### 5.1.4. Het team achter 'k Blijf staan

Ieder van ons heeft een andere insteek gebracht tijdens de ontwikkeling van dit spel.

Ik heb me vooral gefocust op de theorie in het spel. Ik maakte bepaalde koppelingen zoals een pauzeknop die aanwezig diende te zijn. Soms is een situatie onveilig en wil je afstand nemen, zoals beschreven in mijn verkennend onderzoek. In het spel zijn ook een aantal vragen die persoonlijk zijn en waar je je misschien niet goed bij voelt om deze te beantwoorden. Vandaar dus de pauzeknop die je kan verdienen en vervolgens ook inzetten. Ik stond eveneens stil bij de doelgroepen. Het spel kan namelijk gespeeld worden door hulpverleners, ouders onderling, jongeren (steeds met een begeleider), leerkrachten, scholen in het algemeen, etc. We wouden een spel maken dat voor meerdere doelgroepen, iets kon betekenen.

Hannah kwam met het idee om zich in te zetten voor de jongeren. Zo vormden we de 8 elementen van de basishouding om naar jongerentaal. Zo ontstonden volgende begrippen:

- Zelfcontrole: hou u in
- Waakzame zorg op het juiste niveau: zorgen voor
- Volhouden: hou vol
- Herstel van relatie: zand erover
- Uitstel van reactie: nu effe ni
- Doorbreken geheim en steun zoeken: open kaart en steun zoeken
- Aanwezigheid: ik ben er voor je
- Behoeftte van het kind op de voorgrond: ik ben er voor je

Dit hebben we eveneens proberen door te trekken door ook 'Huh's', toe te voegen. Deze staan zowel in het spelboekje als op de kaartjes. Dit zijn begrippen die een persoon misschien niet begrijpt en wij geven hier dan een korte uitleg bij. Ik geef een voorbeeld.

Relatiegebaar	Huh, relatiegebaar? Iets dat je doet voor een persoon zonder dat je iets terugverwacht, ongeacht het gedrag van deze persoon. De persoon hoeft dit niet aan te nemen.
---------------	---



Ian was vooral onze creatieve en emotionele support. Hij was bij iedere meeting aanwezig en zocht mee naar hoe we precies het bord konden weergeven met alle boodschappen die we erin wouden verbergen, namelijk: samen uit raken, geen competitief spel, 4 soorten kaartjes met kleuren, etc.

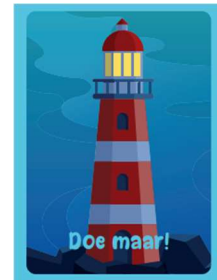
Ian maakte ook als eerste een voorontwerp van het bord, daarna ging Lynn aan de slag.

Anne Braamse heeft alle theorie nagelezen en verbeterd. Dit kon zij doen onder haar eigen naam, zodat we ook rekening hielden met eventueel copyrights of plagiaat. We hebben verschillende keren afgesproken en ze stuurde ons bij waar nodig.

#### 5.1.5. Hoe werkt het nu?

Het spel is opgedeeld in 4 categoriekaartjes, die ook omgevormd zijn naar jongerentaal.

**Blauw: doe maar!** Dit zijn de doe-opdrachten. Deze zijn steeds gekoppeld aan NA. Er zijn een aantal casussen waar de groep iets moet rond doen of er zijn individuele opdrachten zoals je supportersschatkistjes vullen, relatiegebaren opschrijven, etc.



**Geel: 'k wist het!** Deze vragen zijn vooral gericht op theorie of op jezelf, maar op de theorie gebaseerd. Er zit een spelboekje bij waarin je alle antwoorden vindt op de vragen.

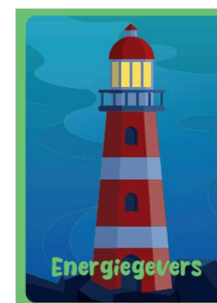


**Oranje: juist of fout?** Deze vragen geven steeds een korte situatie weer, die dan vervolgens met juist of fout beantwoord kan worden. Deze vragen waren het moeilijkst op te stellen omdat eigenlijk in NA, niets fout of juist is. Dit hebben we dan ook neergeschreven in het instructieboekje. We staken deze vragen erin omdat jongeren toch die competitie in zich hebben en het al geen competitief spel is. Je linkerbuur leest deze vraag omdat de oplossing reeds op het kaartje staat. Wanneer je de vraag juist beantwoordt, krijg je een pauzeknop. Als je de vraag fout beantwoordt, ga je een vakje terug. Je komt dan meteen op een groen vakje, dat zijn de energiegevers. Naast juist of fout, dien je ook een basishouding te geven die volgens jou het beste past bij de situatie. Uiteraard weten we hier ook dat iedere basishouding te pas kan komen aan een situatie, maar wij namen de meest voor de hand liggende.



**Groen: energiegever!** Deze vragen geven je een boost doorheen het spel en staan voor het positieve.

Het einddoel is om het pad te bewandelen, kaartjes uit voeren en de vuurtoren vervolgens ook samen te bereiken. Als iemand uit is, is dit niet de winnaar van het spel. Deze persoon helpt de anderen om ook bij de vuurtoren te komen. Als iedereen uit is, is het spel door de groep gewonnen want samen blijf je staan.



Om terug te komen op de 8 domeinen van Schalock, kan je in de kaartjes duidelijk de 8 domeinen terugzien. Ik vond het belangrijk om de koppeling hier te maken omdat we enerzijds met de 8 domeinen werken en anderzijds om stil te staan bij ieder aspect van mentaal welzijn bij jongeren. Ik soms ze even duidelijk op:

- Emotioneel welbevinden (gekoppeld aan veiligheid vanuit de 8 Mariahuis vzw kernwaarden): de energiegevers zijn ontwikkeld op basis van positieve emoties. Er is ruimte om minder fijne

emoties toe te laten, als de persoon in kwestie dit zelf wil. Als ik kijk naar veiligheid, kan een persoon zijn/haar pauzeknop inzetten.

- Persoonlijke relaties (gekoppeld aan netwerk vanuit de 8 Mariahuis vzw kernwaarden): doorheen het spel leer je elkaar beter of nog beter kennen en hebben we er bewust voor gekozen dat het niet louter theoretisch is, maar ook persoonlijk. Jongeren die het bijvoorbeeld spelen in een nieuwe groep, kunnen hierdoor relaties ontwikkelen. Als het zou worden gespeeld op scholen, kan er een connectie ontstaan tussen leerling-leerkracht.
- Materiaal welbevinden (deze koppel ik aan huiselijke sfeer vanuit de 8 kernwaarden van Mariahuis vzw): in het spel wordt duidelijk dat er meer bestaat dan materiaal welbevinden om je geluk te verzekeren. Er wordt ingezet op eigen gedrag, op eigen gevoelens en op dingen die je zou kunnen anders doen. In de leefgroep mogen de jongeren (tot zo ver het kan) kiezen hoe ze de leefruimte willen inrichten, maar ook hier staan we stil bij budgetten en gaan we praktisch denken. Dat kan je dus leren doorheen het spel, vandaar de koppeling.
- Persoonlijke ontwikkeling (gekoppeld aan groeikansen bieden vanuit de 8 Mariahuis vzw kernwaarden): in het spel kom je jezelf tegen. Er worden persoonlijke vragen gesteld over je verleden, wie je bent, je toekomst, maar ook hoe je functioneert in een groep, wat je krachten zijn. Op deze manier kijk je anders naar jezelf en sta je stil bij wie je bent.
- Lichamelijke ontwikkeling (gekoppeld aan hulp op maat vanuit de 8 Mariahuis vzw kernwaarden): op zich zit dit domein er niet zo uitgebreid in, maar er komen wel enkele sportievere oefeningen aan bod om in connectie te treden met je lichaam.
- Zelfbeschouwing (gekoppeld aan regie in handen vanuit de 8 Mariahuis vzw kernwaarden): in het spel ga je regelmatig een bepaalde keuze moeten maken. Voor jezelf of voor de groep waarmee je het spel speelt. Geen enkele keuze is juist of fout, zolang je je er maar goed bij voelt.
- Sociale inclusie (gekoppeld aan samenwerken vanuit de 8 Mariahuis kernwaarden): automatisch zal de groep een diepere connectie maken doorheen het spel. Erbij horen zal je dus wel kunnen voelen. Je dient eveneens samen te werken om het spel te kunnen uitspelen.
- Rechten (deze is moeilijker te koppelen, maar ik koppel hem aan context vanuit de 8 Mariahuis kernwaarden): doorheen het spel ga je merken dat iedereen die deelneemt zijn of haar mening mag uiten en zichzelf kan zijn. Je hebt namelijk het recht om jezelf te mogen zijn en dat tot uiting te laten komen.

#### 5.1.6. Toekomstperspectief

Nadat we een aantal maanden hadden gewerkt, hadden we een soort eindproduct. Dit was een bord op papier en dit hebben we getest met het team dat het spel heeft ontwikkeld. Daarna was het klaar om in ontwikkeling te gaan. De vriend van Lynn heeft een drukkerij (op kleinere schaal) en heeft het allereerste bord geprint. Dit was een ongelooflijk gevoel van ontlading. Er stond iets op papier en het was nog goed ook! We hadden: een bord, een instructieboekje, een spel boekje (de oplossingen die je

nodig hebt gedurende het spel), een vuurtoren (deze staat in het midden van het bord) en pauzeknoppen. Voor mij zou het afgemaakt zijn als we ook kleine vuurtoren pionnen hadden.

Dit idee bracht ik ter sprake bij mijn bazen van mijn flexi-job (Restaurant Rutgerhof) en blijkbaar had een familielid een 3D-printer. Dus zo ontstonden er ook kleine vuurtoren pionnen.

Om deze bachelorproef af te ronden, startte ik nog op in een testfase.

Ik deed ondertussen 15 verschillende testen met organisaties (teams, jongeren, ouders), maar ook met PXL in Hasselt. In eerste instantie wil ik graag mijn laatste deelonderzoeksvraag beantwoorden, namelijk: 'Hoe betrekken we jongeren hierin?'. De jongeren die in leefgroep Queeste verblijven, waren mijn eerste testers. Ze waren vol enthousiasme en deelden kritische feedback. Ze vonden het spel algemeen goed, maar de zinsbouw moeilijker en het duurde ook iets te lang. Zij hebben dus wel degelijk inspraak gehad bij de inhoud van de kaartjes.

Bij PXL, hebben we het spel getest in een grote groep studenten waarbij dan de studenten in verschillende kleine groepjes waren opgedeeld en ik (Zoë) de spelleider was, die het bord bediende. Achteraf lag er dan op tafel dat PXL ons bordspel ging integreren in hun lessenspakket. De feedback die we kregen van andere testgroepen was vooral gericht op schrijffouten, aanpassingen van vragen, maar de theorie stond vast en werd door iedereen goedgekeurd. Alle aanpassingen werden gedaan en we hadden een spelbord 2.0.

Een lange tijd was het gewoon een spelbord, een bord zonder naam. Omdat we steeds werkten met die vuurtoren, zijn er heel wat namen de revue gepasseerd maar, bestonden die vaak al. Uiteindelijk riep ik: ik blijf staan en zo ontstond: 'k Blijf staan (in jongerentaal).

#### 5.1.6.1. Duitsland

Anne Braamse was iemand die enorm in ons bordspel geloofde. Zij raadde ons aan om te komen naar het 7<sup>de</sup> internationaal congres in Duistland. We besloten om ons in te schrijven en te mailen wat de bedoeling was van onze komst, namelijk een kans krijgen om het bord voor te stellen. En dit deden we! We waren (al zeg ik het zelf) de hype van het congres. We konden het niet met woorden beschrijven. Zo trots, zo fier! Iedereen wou het spel zien en kopen, wat nog niet kon, omdat we nog geen uitgeverij hadden. Het was alleszins een groot succes! Dit spel, was eigenlijk iets wat al die tijd ontbrak.

Voor Duitsland hadden we ook een aantal zaken in het Engels vertaald, truien laten maken en naamkaartjes zodat we opvielen. Dit viel blijkbaar in de smaak.

We vonden in Duitsland een persoon die het bord volledig gaat vertalen in het Duits en op zoek gaat naar een Duitse uitgeverij. We hebben een workshop mogen geven, totaal ongepland, maar zo gezellig. Dit is voor ons al een enorme voldoening, hopen op een vervolg.

Momenteel heb ik met verschillende organisaties (jeugdhulpverlening en scholen) contacten om het spel daar ook te kunnen integreren. Dit doet me goed en geeft me echt het gevoel een meerwaarde te zijn geweest voor de maatschappij. In bijlage kan u foto's vinden van het bordspel.

## 6. Conclusie en aanbevelingen

Als ik even mag terugkijken op de reis die ik aflegde voor deze bachelorproef, wil ik nog een aantal zaken benoemen. In dit onderzoek werd gezocht naar een antwoord op de vraag: 'Hoe kan ik Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet integreren in Mariahuis vzw?'.

Ik onderzocht eerst wat NA en GV was, om dit daarna te kunnen koppelen aan tools die bestonden in de jeugdhulp. Ik vond niet meteen iets bruikbaar, dus ben ik overgegaan naar een verkennende literatuurstudie in de jeugdhulp door middel van interviews.

Om een antwoord te formuleren op de onderzoeksvraag, sluit ik af met een aantal aanbevelingen die dit proces kunnen behelpen.

De inspiratiebox is niet verloren en ik stel daarom ook voor dat we die blijven hanteren. Ik zie het zelf zitten om hier steeds nieuwe inhoud aan toe te voegen en te blijven leren van elkaar. Het is van belang om medewerkers te motiveren om aan zelfstudie te doen als het op NVR aankomt. Dit bleek uit de interviews die ik aflegde. Het draait niet alleen om het toepassen van een methodiek, maar ook het stilstaan bij deze methodiek. Naar mijns inziens, kan je dit alleen doen, als je bewust bezig bent met Nieuwe Autoriteit.

Het bordspel heeft veel potentieel, waardoor het zoeken van een uitgeverij een noodzaak zal zijn. Dit staat nu gepland voor september en we zouden ook graag een officiële lancering doen in januari voor de pers. We zijn immers uitgenodigd op het congres van De Wiekslag vzw dat plaatsvindt in september en dus potentieel biedt.

Wat ik graag in de gaten zou houden, is de uitdaging om NVR aanwezig te laten zijn in onze organisatie. Het zal van belang zijn om het spel bijvoorbeeld steeds te gebruiken tijdens overleg, vergaderingen, trajectmomenten, huisbezoeken, etc. Dat de aanwezigheid van deze methodiek, een uitdaging is, kwam voort uit mijn onderzoek in de jeugdhulp.

Als ik luidop mag dromen, dan komen er ook nog een aantal uitbreidingen die bestemd zouden zijn voor kinderen -12, mensen met een beperking en expertniveau. We hebben ons nu namelijk gefocust op NA, maar er is zoveel meer. Dit zou ik graag waarmaken in de toekomst. Hiervoor lijkt het mij aangewezen met anderen samen te werken. Momenteel heb ik een leuke zomerse agenda, die me toelaat om connecties uit te bouwen. Ik vind het belangrijk om aan de maatschappij te laten zien wie ik ben, wie wij zijn.

Uit mijn onderzoek bleek ook dat inzetten op de basishouding noodzakelijk is om medewerkers binnen een organisatie mee te nemen in het gedachtegoed van NA. Wanneer je ons spel meerdere keren zal



spelen, begin je situaties te erkennen en is de kans dus groot dat je sneller rolt in een ander denkpatroon.

Of ik nog iets anders had kunnen aanpakken? Ja, ik had misschien meer tijd kunnen besteden naar het zoeken van een financiële ondersteuner. Momenteel is dit Mariahuis vzw, maar er waren misschien andere instanties of mensen geïnteresseerd om dit te doen. Het is nog niet te laat om bepaalde mensen aan te spreken en de vraag te stellen.

Het lijkt me in de toekomst ook fijn als we onze visie en missie meenemen in dit verhaal, net als onze regels en afspraken. Gedurende dit traject, zijn we hier al bij gaan stilstaan en hebben we een aantal zaken verwezenlijkt, maar soms moeten we eens een sprong wagen in het diepe en gewoon doen. Net zoals ik deed en dit mooie product kon verwezenlijken! Na een volledig jaar te werken voor deze bachelorproef, ben ik zeer trots op het eindresultaat. Ik sluit deze bachelorproef af met een goed gevoel en ik weet dat er een creatieve toekomst voor mij weggelegd is. Na veel wikken en wegen, ben ik toch blijven staan en kan ik (hopelijk) vol fierheid afstuderen.

## Bibliografie

advocaten. (z.d.). *mijnadvocaten.be*.

BIGV. (z.d.). *bigv.be*. Opgehaald van Belgisch Instituut Geweldloos Verzet: <https://bigv.be/nl/>

Braamse, A. (2021, maart). *Nieuwe autoriteit en geweldloos verzet*. Vraagkracht.

Braamse, A. (2022). *Opleiding nieuwe autoriteit en geweldloos verzet*. Zelem Sint Vincentius.

Braamse, A. (z.d.). *Interventies*. Vraagkracht.

Cleynenbreugel, J. V. (2022, maart 3). *nieuwe autoriteit en jeugdhulp: 'veel consulenten bijten hun tanden stuk op weerstand'*. sociaal.net.

Copermans, L. (2017-2018). *nieuwe autoriteit en geweldloos verzet in Oooc Elkeen: een kwalitatieve implementatie*. UCLL.

Haim Omer, E. W. (2015). *geweldloos verzet in gezinnen*. Houten: Bohn, Stafleu, Van Loghum.

Ilse Van Den Heuvel, C. M.-N. (2020, september 29). *intervisiespel geweldloos verzet*. Instondo.

Jeugdhulp. (z.d.). *Opgroeien*. Opgehaald van [www.opgroeien.be](http://www.opgroeien.be).

kinderrechtencommissariaat. (z.d.). *kinderrechten*. Opgehaald van themas-kinderrechten: <https://kinderrechten.be/themas/kinderrechten>

Leonard, R. v. (sd). *Nieuwe autoriteit . De omgang met (gedragsproblemen van) leerlingen op een nieuw spoor? Welwijs*.

Liantis. (2021). Opgehaald van [www.liantis.be](http://www.liantis.be)

Mariahuis, V. (2020). *kwaliteitshandboek*.

Nulens, I. (2022, oktober 11). *geweldloos verzet in de opvoeding*. powerpoint. Alken: De Wiekslag.

Omer, H. (2016). *Nieuwe autoriteit: samen werken aan een krachtige opvoedingsstijl, op school en in de samenleving*. Amsterdam: Hogrefe en Molemann.

Overheid, V. (2021). *groeipakket*. Opgehaald van [www.groeipakket.be](http://www.groeipakket.be)

Overheid, V. (2021). *opgroeien*. Opgehaald van [www.opgroeien.be](http://www.opgroeien.be)

Vanderfaellie, F. V. (2022, mei 22). *Ondersteuningsbehoeften van pleegouders: uitkomsten uit Vlaams onderzoek*. Agora webzine.

Verhaeghe, M. (2018). *onderzoeksvraadigheden*. Antwerpen: De Boeck.

VZW, M. (2021). *KAMS*. online logboek.

Wikihow. (z.d.). *Je eigen bordspel maken*.

## 7. Bijlagen

### 7.1. Bijlage 1: intervisiespel geweldloos verzet team Queeste

## Intervisie Zoë: 6 oktober 2022

### Oefening 1

*Aan de hand van de basishouding van geweldloos verzet een voorbeeld geven van hoe je het afgelopen week deed.*

Omdat we deze oefening vaker doen op een teamvergadering, schrijf ik dit niet uit. Ieder geeft zijn eigen reflectie van de week weer.

### Oefening 2

*Intervisiespel aan de hand van 8 thema's. Ik verspreid de kaartjes op tafel en ieder mag er één nemen. Je krijgt dan de kans op na te denken en je uitleg te doen. Er is openheid tot discussie en vragen.*

*7 thema's + stellingenkaarten*

- 1: wij werken samen
- 2: de-escaleren
- 3: waakzame zorg
- 4: relatiegebaren
- 5: groepsvragen
- 6: contact
- 7: herstelgebaren en oplossingsverzoeken

Hannah: **toenadering en nabijheid zoeken** → een jongere kriebelen. Dit is voor mij een teken dat ik **affectie bied en aanwezig ben**. Soms kan het niet, omdat ik nog veel te doen heb maar ik probeer dit dan in tijd af te bakken: 'ik heb nog een halfuur werk, daarna kom ik je kriebelen en maak ik tijd voor je'.

Steven: **stellingen** → iedereen reageert op ongewenst gedrag via zijn eigen referentiekader. Iedereen zijn grens van ongewenst gedrag ligt anders. **De visie en de missie is niet altijd even duidelijk**. Beslissingen van de begeleiders wordt in twijfel gebracht, ook al hebben deze de procedure gevolgd. Het heeft ook te maken met de jongeren zelf, welke **relatie** je met de jongere hebt EN in welke **context** je je bevindt met de jongeren. Nu we al een tijdje in hetzelfde team zitten, merken we dat we veel dezelfde **boodschappen** geven aan de jongeren. We vinden meer de openheid om **feedback** te geven naar elkaar als er een situatie is gebeurd.

- Hier kwam veel tegen windt op: verschillende collega's zeiden dat we inderdaad werken volgens geweldloos verzet, maar dat niet iedereen geschoold is hierin en dat dit wel van belang is. Dat ieder zijn referentiekader anders is, maar dat we onszelf ook soms een spiegel moeten voorhouden.

Zoë: **relatiegebaar** → van een collega: Zoë vindt koken niet leuk, en collega's nemen dit automatisch over. Hannah geeft veel **complimenten en erkenning**.

Celine: **waakzame zorg** → niet persé een voorbereidend IB-gesprek voeren, ook een **open gesprek** aangaan. Zonder dat de jongere een hulpvraag gesteld heeft, we wel waken over hun, we zijn er voor de jongeren (bijvoorbeeld als een jongere veel op de kamer zit gaan we checken). We kennen onze

jongeren en zien **signalen** voor een er specifieke situatie heeft voorgedaan. Waakzame zorg begint ook bij een **goede briefing** zodat je weet waar elke jongere is, waakzaam zijn op hun veiligheid.

- Hier kwam de reactie op dat we vorig jaar gestart zijn met voor iedere jongere en collega een signaleringsplan uit te schrijven. Dat we hiernaar kijken en goed op de hoogte zijn van signalen die we dienen te zien.

Cedric: **Wij werken samen** → wie van het netwerk is betrokken: uitbreiding van netwerk, het valt op dat er veel netwerk wordt betrokken zoals **familie, professionelen, ...** We doen het veel maar wij vinden toch dat dit soms te weinig gebeurt. We proberen ouders in hun verantwoordelijkheid te houden.

Lia: **groepsvragen** → de-escalerend werken: we proberen te **voorkomen** dat een situatie zich escaleert. Iedereen heeft zijn grens, het is belangrijk dat we een **grens aangeven** voor dat de jongeren hier over gaan. We mogen niet boven elkaar uitkomen. **Veiligheidsplannen** van jongeren EN collega's is belangrijk. **Zelfcontrole** is belangrijk en enkel jijzelf kan dit leren. Als je voelt dat het gaat escaleren, even 'op **de pauzeknop**' duwen en **overleggen** met een collega = voorbereidend werken, bij een escalatie is het wel belangrijk om te kijken naar een '**wat als**'.

Lisa: **stellingen** → schelden is in elk geval niet oké. Als kinderen boos zijn schelden ze ook, dit is eigenlijk ook niet oke. Kinderen weten niet hoe ze hun emoties kunnen uiten. Hier is het belangrijk om de **jongere te corrigeren** en zich een **spiegel voor te houden** 'doe ik ook zo tegen u?'. Het is oke om de **kwetsbaarheid toe te geven**, voor zowel de jongere als de begeleiders. We vergeten soms het temperament van een persoon: de ene kan vinden dat de grens is overschreden, de andere niet. Het is daarna belangrijk dat dit wordt **uitgepraat**. Sommige gebruiken veel humor om dit te verdoezelen; hier moet je kijken in welke context je het gebruikt en dit hangt van persoon tot persoon af.

Joris: **contact** → Men ziet altijd iets goed in de andere, iets positief. Hoe doet men dat: **tijd/pauze** nemen als het niet lukt. Het is belangrijk om **relatiegebaren** te stellen. Het loopt soms moeilijk, maar **geen communicatie bestaat niet**. Van een jongere uit zal er vaker niks terugkomen, als begeleiders is het belangrijk om dan **vol te houden**. Als er tussen collega's een conflict is en men heeft al verschillende dingen geprobeerd om de relatie te herstellen, kan men beter een derde erbij halen (maar geen collega). Er moet altijd openheid blijven zijn. Blijf **feedback** geven aan elkaar. Er heerst nog altijd een bepaalde angst om feedback te geven maar ook te ontvangen. We willen groeien en mogen fouten maken. Men moet hierin groeien en jezelf tijd geven om feedback te ontvangen. Voor de feedback gevende persoon is het belangrijk om rustig te blijven hierin. Tips geven in de feedback is nuttig. We mogen niet in het logboek schrijven als er iets verkeerd is gebeurd, spreek de persoon aan.

- Hier werd de discussie eveneens opengetrokken over hoe we aan elkaar feedback geven, maar ook over hoe we dit kunnen aanvaarden van anderen. Sommige vinden dat er bepaalde collega's in het team te direct zijn, maar rond de pot draaien heeft ook geen nut.

Hilde: **herstelgebaren en oplossingenzoeker** → moeten er altijd consequenties volgen? Wanneer wordt een herstelgebaar gebruikt? Bij sommige situaties is een herstelgebaar niet nodig omdat deze feiten te zwaar zijn (zoals dealen van drugs), in de **maatschappij** gaat het er ook zo aan toe. Zit de jongere nu zelf te gebruiken, moet hier mee gewerkt worden voor de jongere zelf. Na een ruzie kan er wel een **herstelgesprek** aangegaan worden, maar dit heeft rust en tijd nodig als alle partijen er klaar voor zijn. Stel dat de jongere iets verkeerd doet en we verwachten een herstelgebaar van de jongere, vinden wij dan dat de jongere dan een herstelgebaar moet plaatsvinden? Ja, dit doen we ook in de leefgroep. Is het goed dat we zeggen 'je mag niks tot er een herstel is?': eigenlijk niet. Er mag **geen machtsspel** komen want dit roept verzet op. Dit doen we als team nog niet helemaal: We durven de



controle in het team niet loslaten. Na een situatie moeten we praten en in gesprek gaan, dit is heel belangrijk. Als dit niet helpt keer na keer, kan er wel een consequentie volgen. Er is een nadeel aan de gesprekken. We hebben vaak het gevoel dat de jongere een goed gesprek hebben gehad en er dan makkelijk en snel vanaf zijn gekomen. Dan kan er inderdaad overgegaan worden naar consequentie want dan komt het in het **rode mandje**.

Velina: relatiegebaren → hoe neem jij contact bij de jongere bij de start van de dag: in de keuken boterhammen maken in de ochtend. In de keuken bezig zijn maar terwijl in gesprek gaan met de jongeren als ze terugkomen van school zoals fruit snijden, soep klaarleggen.

## Doelstellingen

Moet concreter uitgeschreven worden, in puntjes, met een termijn erbij. Welke tussenstappen moeten er voor gebeuren eer het doel behaald is. **De Kleuren gebruiken** is heel belangrijk. We hebben dit opgepikt van Zoë haar stage vorig jaar door te werken met de mandjes methodiek. We willen hierin verder gaan.

## Einde en evaluatie

Positief verrast van de uitkomst van de gesprekken. Dit is nodig, ook voor het team. We moeten gewelddoos verzet aanpassen, in onze manier van werken want we mogen onze identiteit niet verliezen. We hebben nu ook ingezien dat we wel al NVR en GV toepassen want we hebben de onszelf de vraag gesteld of er nog veel incidenten in de leefgroep plaatsvinden sinds we anders zijn gaan denken en het antwoord is neen. De visie en de missie is niet helemaal duidelijk, dus we voelen ons niet altijd zelfzeker genoeg. We zijn daarnaast al heel wat preventief aan het doen. We hebben signaleringsplannen, werken met de mandjes en hebben het vaak over in gesprek gaan met jongeren over moeilijke of delicate onderwerpen.

### 7.2. Bijlage 2: intervisiespel gewelddoos verzet team Equipe

#### **Gewelddoos verzet integreren Intervisie Equipe**

Deze intervisie heb ik een beetje anders aangepakt. Dit komt omdat ik merkte tijdens een opleiding van 1 dag binnen de organisatie, dat het team van Equipe veel minder kennis had dan ons team over gewelddoos verzet. Ik vond het dan ook belangrijk om in te zetten op deze kennis en dus minder in de te gaan op de praktijk. Ik probeerde de intervisies op maat van de teams te maken.

#### **Oefening vanuit opleiding vraagkracht**

→ Wat is voor jou de ideale begeleider?

- luisterend oor
- humor
- methodisch handelen
- rust
- mens zijn

Het begint bij de basishouding -> zelfcontrole, aanwezigheid, waakzame zorg, doorbreken geheimen en steun zoeken, behoefte op de voorgrond, volharding, uitstel, herstel (deze stonden op het bord geschreven)

➔ Denk allemaal eens na over afgelopen week: wat heb je binnen deze basishouding al uitgevoerd?

### Intervisiespel

**Stelling:** Ik mag als opvoeder kinderen ook negeren

-> JA dit mag zeker

- storend gedrag is makkelijk te negeren
- dit wordt vaak gedaan binnen ons team ➔ referentie gemaakt naar het groene mandje.

**Relatiegebaren:** Welk kind ontvangt van ons de minste relatiegebaren?

Onze meningen hierrond verschillen, wanneer wel en wanneer niet we een relatiegebaar tonen – Zoë zei dat het belangrijk is dat je een jongere waarbij het botst of die in conflict is, dat die nog steeds relatiegebaren ontvangen. Dit in functie van vooral het contact dat je wil behouden.

Belangrijk dat de jongeren als die wrevel heeft met 1 bgl dat niet het hele team deze persoon een cold shower geeft!

**Groepsvragen:** Hoe kan volgens jou het netwerk nog meer steunden zijn?

- Open, duidelijke en eerlijke communicatie van ouders naar ons en naar de jongeren.
- Contacten van ouders naar de jongeren zijn ook belangrijk
- Dienen wij meer ondersteunend te zijn in deze netwerkondersteuning?
- Effectief aan huis gaan of ouders hier uitnodigen kan veel meer ➔ aanwezig zijn link gelegd door Zoë
- Zelf alles willen oplossen lukt niet, netwerk inschakelen is vaak een goed hulpmiddel

Netwerk versterken? -> ouders meer betrekken binnen situaties en mening vragen

**Relatiegebaren:** Aan welke collega vraag je hulp om dit meer te doen?

- komt recent binnen onze organisatie niet erg naar voor
- de persoon waar je mee op dienst staat biedt hier hulp in

**De-escaleren:** Welke rode knop wordt bij de collega's opgemerkt?

Samenloop van omstandigheden waardoor het te veel wordt in de schuif en duidelijk de emmer overloopt, op dat moment helpt het om hierop aangesproken te worden, maar niet in het belachelijke getrokken

**Contact:** Hoe blijf je investeren in een relatie als je er weinig uithaalt?

- gesprekken proberen te blijven voeren, relatiegebaren doen, een andere aanpak proberen

**Samenwerken:** aan wie vraag je hulp?

- hoofdbegeleider is een soort van IB voor het team
- permanentie dient meer als een check dan als een vraaglijn

Zoë zei hier ook dat je extern iemand kan aanspreken in een moeilijke situatie (slachtofferhulp) maar er is ook een vertrouwenspersoon binnen de organisatie en een welzijnscoach.

#### Wij werken samen:

Wat zou de persoon links van jou zeggen over de persoon rechts van jou

- heel moeilijke oefening. In ons team is openheid minder gewaardeerd en geven we niet steeds feedback.

**Samenwerken:** Hoe betrokken ben je bij de samenwerking?

- 8, erg betrokken, geeft feedback,
- aanspreekbaar, aanwezig

**Waakzame zorg:** hoe zou je Stien omschrijven in de wandelgangen?

- creativiteit
- leergiering
- enthousiast

**Waakzame zorg:** Hoe zouden de jongeren je zien? (Ian)

Betrokken, zorgzaam, speels, veel energie, aanwezig

**Welke rode knop heeft een begeleider?**

- onzekerheid (Stien)
- conflicten onderling tussen meisjes (Jana en Petra)
- Teamvergaderingen, drukte en chaos (Tom)
- Communicatie (Shiela)
- niet begrepen worden (Karel)
- Te veel lawaai rondom
- onrecht

**Welk herstelgebaar kan je naar een andere opvoeder maken**

- in gesprek gaan over waarom het mij stoorde
- een brief schrijven (voorbeeld van Zoë)

**Hoe maak je elke dag opnieuw contact**

Begroeten, vragen hoe de dag geweest is, vrolijk zijn naar de jongeren toe

**QR-code voor menu**

Grok-> spel rond geweldloos verzet voor de jongeren huren in het educatief centrum Hasselt (dit dient om de jongeren mee te nemen in geweldloze communicatie)

7.3. Bijlage 3: interview CIG De zeshoek

Zoë

Els: CIG De zeshoek

<p>Hallo, Ik ben Zoë, leefgroep begeleidster binnen leefgroep Queeste in Alken. Ik werk reeds 5 jaar voor Mariahuis vzw met een graduaat ortho. Sinds een aantal jaar ben ik terug gaan studeren en hoop ik in juni mijn bachelor orthopedagogie te behalen. Mijn bachelorproef zal gaan over gewelddoos verzet integreren. Ik zou u daarom graag willen interviewen, is dit goed en zou ik dit ook mogen opnemen? Het interview zal maximum één uur in beslag nemen, past dit voor u?</p>	
	Ja hoor, geen probleem!
<p>Top, dan gaan we van start! Kan je jezelf even voorstellen?</p>	
	Ik ben Els, teamverantwoordelijke van onze leefgroep met tienermoeders en hun kinderen.
<p>Sinds wanneer werken jullie met gewelddoos verzet?</p>	
	<p>Twee jaar geleden heeft het ganse team de opleiding gekregen en sinds toen is dit wel aangekondigd. Ik merk wel evolutie. De methodieken binnen gewelddoos verzet zijn niet altijd toepasbaar, basishouding is het belangrijkste. Een aankondigingsbrief hebben we wel op de groep al eens toegepast.</p> <p>Onze algemene regels geven meer een houvast, GV is individueel en gaat over zelfvertrouwen. We werken met 3 fases (dit zijn de 3 mandjes eigenlijk) en deze zijn belangrijk voor ons binnen nieuwe autoriteit. Vaak gemerkt dat regels niet nuttig zijn. Duidelijkheid valt een stuk weg en we krijgen zelf meer verantwoordelijkheid. Open dialoog en veel oplossingsgerichte vragen stellen is wat ons helpt. Het kost ons wel veel meer energie. Je zorgt voor leerkansen bij jongeren met NA. Volgens mij gaat GV bij iedere jongere, ook diegene die regels hanteren en nodig hebben. Individueel kan er iets een grote verandering zijn!! Ik werkte eerder in Beringen en daar had ik een situatieschets boek geschreven. Dit levert veel op, maar daagt echt uit. Constant uitdagen van vragen 'waarom is dit</p>

	een regel'. Een situatieschetsboek neemt zeer veel tijd in beslag maar kan jullie misschien helpen.
Bedankt voor de tip, ik ga het onthouden! Hoe is dit ontstaan in jullie organisatie?	
	Integratie duurt heel lang, dus jaren. We merken wel een verschil sinds integratie. Procedures zijn er ook nog, maar we kijken meer naar de basishouding dus soms afwijkend. Belangrijk om te kijken naar hiërarchie. Ons bestuur moet het mandaat geven.
Bij ons hebben we dat mandaat en mogen we wel verder gaan in NVR en GV. Je zei dat er een verschil is, welk verschil merk je dan?	
	Dat we meer verantwoordelijkheid en inspraak hebben. Het is soms lastig om geen regel te hebben, maar dit biedt ook rust. Ik kijk naar mijn eigen traject met de jongeren. We laten de groep meer nadenken, dus regels zijn soms overbodig en we laten de groep zelf beslissen. Er is meer participatie.
Hoe uit zich GV in jullie leefgroepen?	
	Belangrijk om vol te houden! Geef jongeren niet op, en vergeet niet dat wij de autoriteit nemen.
Hebben jullie de context betrokken bij jullie manier van werken en hoe?	
	Neen, basishouding passen we wel toe, maar niet hoe dat we werken en wat ze kunnen doen. Bespreken met netwerk of context doen we wel. Doen jullie dit?
Voor mijn project in stage 3 heb ik onze groepsvergadering herschreven aan de hand van de mandjes techniek. Ik heb op dat moment alle jongeren uitgelegd wat geweldloos verzet is en hoe wij dit als organisatie wensen te gebruiken.	
	Och amai, en hoe heb je dat specifiek gedaan?
Aan de hand van het spel GROK, dat heb ik uitgeleend bij PLEC in Hasselt.  Wat zijn de knelpunten vanuit GV? Ik stel je deze vraag omdat ik zelf soms ook nog kritisch kijk naar Gv.	Aah oke! Zal ik eens bekijken.
	Hiërarchie en collega's die twijfelen en niet helemaal geloven in dit gedachtegoed. Het is en blijft wel belangrijk om allemaal op één lijn te staan. Je moet ook stilstaan bij de veiligheid van collega's, de inschatting moet wel juist gemaakt worden. Goed briefen is hierbij heel belangrijk, zodat je weet wat de dienst voor je heeft meegemaakt. Relatiegebaren zijn heel belangrijk

	<p>en als er een conflict is met iemand, kan een ander dit wel oplossen. Je kan ook nooit objectief zijn in een situatie. Neem tijd (smeet het ijzer als het koud is) hiervoor en laat iemand ander kan het ook oplossen. Soms is trots een ding waar we mee te maken krijgen, maar je hoeft een conflict niet steeds meteen te willen oplossen.</p>
<p>Is het voor iedere begeleider makkelijk om nieuwe autoriteit toe te passen?</p>	
	<p>Neen, sommige zijn erg sceptisch en blijven aan het oude hangen, maar de groep is verdeeld. Er zijn ook mensen die het half doen. Het is belangrijk om te blijven markeren en dat is niet gemakkelijk. Het nemen van autoriteit is moeilijk bij jongere collega's, die ook nog zoeken naar wie ze zijn als begeleider.</p> <p>De grootste uitdaging: bij cliënten aanbrengen. Onze manier van werken is nog niet kenbaar bij cliënten. Kan zijn dat dit in de onthaalbrochure handig zou zijn, daar ga ik eens over nadenken. De uitdaging is om vol te houden en leefbaar te houden. Iedereen in het team dat verwijst naar GV. Het is soms makkelijker om je op regels te kunnen beroepen, maar door minder regels kan je meer jezelf zijn. Soms is het moeilijk en kan je onzeker worden, maar je kan handelen vanuit jezelf. We werken meer op maat nu. Er is meer vrijheid als begeleider, er is minder conflict. Individueel werken is nu wel beter en makkelijker.</p>
<p>Wat zijn de krachten van deze methodiek? Werken jullie nog met andere methodes/inzichten?</p>	
	<p>Signs of safety en veiligheidsplannen.</p>
<p>Werken jullie nog met sancties/gevolgen? En hoe uit zich dit?</p>	
	<p>Neen, niet meer. We hebben ook weinig regels, minder dan 7. Als dit gebeurt, is dit het gevolg. Onze regels zijn duidelijk bij iedereen, waardoor we niet meer moeten straffen. Bij een opname is dit bv, op moment zelf. Sneller ingrijpen en de opbouw van een escalatie opmerken kan helpend zijn. We passen de interventietechnieken van GV ook amper toe omdat onze basishouding zo ingebakken zit.</p>
<p>Wat doen jullie als het toch fout loopt? Hiermee bedoel ik als er toch een beslissing wordt gemaakt die niet aansluit bij GV.</p>	
	<p>Dan gaan we alles op een rijtje zetten en veel gesprekken voeren. Het kan altijd dat iemand</p>

	zijn/haar zelfcontrole verliest en dat we dan een uitgebreide reflectie doen.
Hartelijk dank voor je tijd!	

#### 7.4. Bijlage 4: interview De wiekslag

Zoë

Jelte: De wiekslag

<p>Hallo, Ik ben Zoë, leefgroep begeleidster binnen leefgroep Queeste in Alken. Ik werk reeds 5 jaar voor Mariahuis vzw met een graduaat ortho. Sinds een aantal jaar ben ik terug gaan studeren en hoop ik in juni mijn bachelor orthopedagogie te behalen. Mijn bachelorproef zal gaan over geweldloos verzet integreren. Ik zou u daarom graag willen interviewen, is dit goed en zou ik dit ook mogen opnemen? Het interview zal maximum één uur in beslag nemen, past dit voor u?</p>	
	Geen enkel probleem.
<p>Goed! Dan gaan we van start. Kan je jezelf even voorstellen?</p>	
	Ik ben Jelte, ik werk 6 jaar in de wiekslag en ben teamcoördinator van de jongens leefgroep in Alken.
<p>Sinds wanneer werkt de wiekslag met geweldloos verzet?</p>	
	Euh, een jaar of 8. Ivan, onze directie heeft de opleiding gekregen in Israël van Haim Omer zelf.
<p>Hoe is dit ontstaan in jullie organisatie?</p>	
	We werken vooral met NVR (transparantie, netwerk..) heel bewust. De driehoek van waakzame zorg passen we steeds toe. Interventies vanuit GV passen we minder toe omdat we vooral die verbinding aangaan. Aankondiging en sit in gebruiken we amper en we hebben ook weinig regels (drugs, agressie en school zijn de enige thema's waar we iets rond hebben). Voortdurend uit de strijd blijven is iets waar we achter staan. Het voordeel van samenwerking met de jongeren, dus minder regels. Als je minder moet strijden, dan gaat er minder verzet zijn omdat jongeren zich beter kunnen voelen in de groep. We gaan gewoon anders om met afspraken en er is respect. Alles begint met verbinding. Agressie is heel weinig voorkomend. We werken heel de-escalerend.

	<p>We duwen op de pauzeknop als een jongere ontploft. Je dient het kader mee te hebben vind ik. Bij escalatie lopen we ook niet weg van de situatie.</p>
<p>Jullie zijn een organisatie die NA 'ademt', dit ik vind ik zeer interessant. Welk verschil merk je sinds jullie werken met GV?</p>	
	<p>Jongeren voelen hun meer gerespecteerd en ze voelen zich aangenamer. Onmacht van begeleiders is wel een ding dat voorvalt. Dit probeer ik dan open te bespreken als afdelingshoofd.</p>
<p>Hebben jullie de context betrokken bij jullie manier van werken en hoe?</p>	
	<p>Een uitgangspunt is gedeelde autoriteit. Als ik alleen sta maakt dat weinig indruk, maar met mensen rondom een jongeren is dit anders. De mensen rondom mij verwachten ook wat mijn begeleiding verwacht, er is dan meer invloed. We werken vanaf dag één naar huis toe. Elke dag in de LG is er één te veel. Wat gaan we doen om je veilig thuis te voelen? We werken met drie pijlers: nieuwe autoriteit en geweldloos verzet, oplossingsgericht werken en netwerk.</p>
<p>Hebben jullie dan apart contextbegeleiders?</p>	
	<p>Neen, onze individuele begeleiders zijn ook traject begeleiders en zij doorlopen het hele proces met een jongere.</p>
<p>Wat zijn de knelpunten vanuit GV?</p>	
	<p>De valkuil is dat mensen het loslaten en minder grenzen stellen. We staan vaak te veel toe dat jongeren zelf bepalen en te veel verbinding maken naar het persoonlijke toe. Afstand nabijheid bewaren is heel belangrijk. Communicatie is eveneens belangrijk, openheid. Ik probeer op team altijd openheid te creëren en te ondersteunen in feedback geven. Dit is eveneens naar jongeren toe een uitdaging en soms zie ik dit als een grote valkuil.</p>
<p>Is het voor iedere begeleider makkelijk om nieuwe autoriteit toe te passen?</p>	
	<p>Iedereen krijgt de opleiding en er wordt verwacht dat iedereen wel bijleert. Iedereen kiest ervoor om deze job te doen en we merken dat NVR wel al een deel bezit wordt door onze collega's.</p>
<p>Wat zijn de krachten van deze methodiek? (Hier normaal de vraag of ze met andere methodieken werkten, maar die is eerder al beantwoord)</p>	



	De grootste kracht is volhouden en kijken naar hoe kunnen we zelf iets doen. We hebben geen controle over gasten, maar we vinden het wel belangrijk om een grens te trekken. Op lange termijn is dit werkend. Een kracht is ook dat je graag komt werken omdat je weinig conflict hebt. Er is veel verbinding en iedereen kan rekenen op elkaar. Een kracht is ook betrouwbaarheid.
Werken jullie nog met sancties/gevolgen? En hoe uit zich dit?	
	Neen niet sancties. Maar druggebruik: als die positief test dan mag die niet alleen buiten. Dit hebben ze zelf in de hand, want alles is duidelijk qua regels en gevolgen. Herstel is vaak wel een valkuil, maar opvolging is er wel. Relatiegebaren en andere verbindingen zoeken doen we wel, ook al hebben ze iets gedaan wat niet kan. Jongeren mogen zelf nadenken hoe ze iets goed doen en we blijven ze uitnodigen. In relatie blijven gaan heel belangrijk omdat we geen afwijzing willen geven.
Hebben jullie ook kaders van GV aan de jongeren uitgelegd, zijn deze mee in hoe de leefgroep afspreken en regels naleeft?	
	Aan ouders hebben we wel echt uitleg gegeven en alle stappen overlopen. Netwerk, verbinding en in relatie gaan zijn belangrijk. Aan jongeren niet zo uitgelegd en er zou geen probleem zijn als het wel is.
Wat doen jullie als het toch fout loopt? Hiermee bedoel ik als er toch een beslissing wordt gemaakt die niet aansluit bij GV?	
	De pijlers van waakzame zorg passen we ook op collega's toe. Als er grote fouten worden gemaakt, dan wordt er wel op de vingers getikt. (Vooral zelfcontrole en reflecteren hierover). Mensen mogen ook fouten maken, jongeren ook, ouders ook. We zijn dienen onze fout ook toe te geven zelf, dit is een kracht.
Oké dat was het, heel hard bedankt!	

7.5. Bijlage 5: interview Daidalos vzw

Zoë

Martijn: Daidalos dagcentrum

<p>Hallo, Ik ben Zoë, leefgroep begeleidster binnen leefgroep Queeste in Alken. Ik werk reeds 5 jaar voor Mariahuis vzw met een graduaat ortho. Sinds een aantal jaar ben ik terug gaan studeren en hoop ik in juni mijn bachelor orthopedagogie te behalen. Mijn bachelorproef zal gaan over geweldloos verzet integreren. Ik zou u daarom graag willen interviewen, is dit goed en zou ik dit ook mogen opnemen? Het interview zal maximum één uur in beslag nemen, past dit voor u?</p>	
	Is goed.
<p>Dan zullen we maar beginnen! Kan je je even kort voorstellen?</p>	
	Ik ben Martijn, hoofdbegeleider van het dagcentrum van Daidalos vzw.
<p>Sinds wanneer werken jullie met geweldloos verzet?</p>	
	Wij werken ruim zes jaar met het geweldloos verzet in het dagcentrum.
<p>Hoe is dit ontstaan in jullie organisatie?</p>	
	Geweldloos verzet is binnen gesijpeld via individuele medewerkers. Vervolgens zijn we gaan experimenteren met het geweldloos verzet in het dagcentrum. Zo is de visie in geweldloos verzet beginnen te groeien. Uiteindelijk hebben we beslist om alle dagcentrumbegeleider te vormen in het geweldloos verzet. Daarna is het steeds meer geïntegreerd in de werking van het dagcentrum.
<p>Hoe uit zich GV in jullie organisatie? Hiermee bedoel ik of het volledig is geïntegreerd of dat het enkel per individu is?</p>	
	Geweldloos verzet is helemaal geïntegreerd in de dagcentrumwerking. (Zowel in de leefgroep als in de contextbegeleidingen). Later zijn we geweldloos verzet gaan verbinden met de theorie 'Slappende honden wakker maken'. Nog later zijn steeds meer begeleiders binnen de ruimere vzw de opleiding 'Geweldloos verzet' gaan volgen.
<p>Aah, daar heb ik ook al eens van gehoord. Sluit dit niet bij elkaar aan?</p>	

Hebben jullie de context betrokken bij jullie manier van werken en hoe?	Ja, een beetje! Maar het gaat meer over het trauma gerelateerd stuk bij kinderen en jongeren.
	Ja, via de ouderwerking hebben we ouders meegenomen in de visie van 'geweldloos verzet'. Bij de start van de contextbegeleiding wordt door de contextbegeleider gesproken over de visie van 'Geweldloos verzet'.
Wat zijn de knelpunten vanuit GV?	
	Aanvankelijk was het schakelen van een eerder autoritaire opvoedingsaanpak naar het geweldloos verzet. Wij hadden het gevoeld dat als het ware alles mocht en er niet meer gestraft kon worden. Dit vroeg een andere mindset.
Is het voor iedere begeleider makkelijk om nieuwe autoriteit toe te passen?	
	Ik zei het net al, het is schakelen en oefenen vooraleer je ermee weg bent. Dus neen.
Is iedereen binnen de organisatie geschoold in geweldloos verzet?	
	De begeleiders van het dagcentrum zijn allen geschoold in het geweldloos verzet. Wij hebben deze vorming met zijn allen gelijktijdig gevolgd, zodat we meteen ook dezelfde taal spraken.
Wat zijn de krachten van deze methodiek?	
	De visie van geweldloos verzet is vooral gericht op het relationele. In de leergroep van het dagcentrum zorgde het voor rust. Vele regels werden herleid tot de mandjes waardoor het duidelijk werd voor begeleiders en jongeren. De methodiek van het geweldloos verzet sluit ook makkelijk aan met het systeem en contextuele denken.
Werken jullie dan nog met andere methodes/inzichten? Omdat ik je contextueel denken hoor zeggen en dan meteen ook denk aan duplo?	
	Neen, niet perse. Wij zijn steeds verder aan het bouwen op het geweldloos verzet. Na het geweldloos verzet zijn we ons gaan verdiepen in de theorie Windows of tolerance, die nog steeds aansluit bij het trauma verwerkende deel.
Ik ga er dan vanuit dat er niet meer echt gestraft wordt?	
	Goh, wat is een straf? We ontnemen onze kinderen wel iets omdat we veel werken met individuele afspraken en we verwachten van hen dat ze die nakomen.

Oké, heel hard bedankt Martijn! Tot binnenkort misschien.	
---	--

## 7.6. Bijlage 6: interview HSA

Zoë

Elke: HSA vzw

Hallo, Ik ben Zoë, leefgroep begeleidster binnen leefgroep Queeste in Alken. Ik werk reeds 5 jaar voor Mariahuis vzw met een graduaat ortho. Sinds een aantal jaar ben ik terug gaan studeren en hoop ik in juni mijn bachelor orthopedagogie te behalen. Mijn bachelorproef zal gaan over geweldloos verzet integreren. Ik zou u daarom graag willen interviewen, is dit goed en zou ik dit ook mogen opnemen? Het interview zal maximum één uur in beslag nemen, past dit voor u?	
	Ja absoluut!
Super, kan je jezelf even kort voorstellen?	
	Ik ben Elke, begeleidster in de jongerengroep Elkeen van Huize Sint Augustinus.
Werkt jullie organisatie met nieuwe autoriteit en geweldloos verzet? Zo ja, sinds wanneer?	
	We zijn in ontwikkeling. Voornamelijk werken we hier nog niet expliciet mee. Er zijn collega's van verschillende leefgroepen die momenteel een opleiding zijn aan het volgen. Per opleiding krijgen we in de leefgroep hierover uitleg en kunnen we ermee aan de slag gaan.
Hoe zou dit kunnen ontstaan in jullie organisatie of is het ontstaan?	
	Ik denk dat we moeten beginnen met kleine basishoudingen aan te passen. Nakijken hoe we momenteel handelen en hoe we dit kunnen veranderen door in te zetten van NA.
Volgen jullie opleidingen rond NA en GV?	
	Momenteel zijn er 2 collega's die deze opleiding aan het volgen zijn.
Denk je dat dit een meerwaarde is?	
	Ja absoluut, ik zou deze opleiding zelf ook graag volgen omdat ik momenteel nog geen zicht heb op de juiste werking ervan.
Is er een medewerker aangesteld voor de herstructurering?	
	Dit zal in zijn werk treden wanneer de opleidingen zijn afgerond. Op deze manier

	kunnen we dan verder gaan kijken om dit op te nemen.
Is GV en NA opgenomen in jullie visie en missie?	
	Neen. Eens we vertrokken zijn met deze nieuwe gedachte, gaan we deze herschrijven.
Welke zaken gebruiken jullie reeds vanuit NA en GV bij de jongeren?	
	Relatiegebaren, De-escalatie, rode knop bij begeleiders, waakzame zorg inbouwen, uitstellen van reactie, veiligheidsplannen, telefoonronde bij onveiligheid of escalatie.
Amai dat is toch al heel wat!!	
	Ja, nu je dat zo zegt wel haha.
Wat denk je dat de krachten zijn van dit gedachtegoed?	
	Minder escalaties, meer werken binnen het gezin en met het gezin. Veel sneller kunnen inspelen op noden van jongeren en begeleiding. We zullen minder snel ons machteloos voelen.
Wat zijn de uitdagingen van dit gedachtegoed?	
	Blijven volhouden en uitzoeken of dit ook wel effectief kan werken voor alle jongeren binnen een groep.
Heb je enig idee hoe je dit actief aanwezig zou kunnen houden in de organisatie?	
	Ik denk dat het belangrijk is dat we inderdaad iemand aanstellen ons alert houdt om te werken volgens Nieuwe Autoriteit.
Werken jullie met een andere methodiek?	
	SEO-Methodiek.
Ken ik niet, kan je dit kort toelichten?	
	Ja dit is een methodiek die betrekking heeft op de emotionele ontwikkeling. We gaan dan inschalen op welk niveau een jongere zich bevindt om hierop te kunnen inspelen. Je kan dit best eens opzoeken, omdat het vaker gebruikt wordt bij mensen met een beperking en wij deze hervormd hebben.
Aah oké, ik zal het eens bekijken! Bedankt voor de tip.	
Werken jullie met bepaalde sancties? Zo ja, hoe uiten deze zich?	
	Ja, maar we beginnen te merken dat dit niet de juiste/gewenste effecten heeft. Er is een collega die weet heeft van sanctioneren en probeert hier ook aan te werken. Door bijvoorbeeld te benoemen dat sancties kunnen enkel werken wanneer ze betrekking hebben op hetgeen gebeurd is. Dit is zeker niet altijd het geval

	waardoor het niet het gewenste effect wordt behaald.
Hoe voel je je bij het uitdelen van een sanctie? Denk je dat er andere opties zijn?	
	Sancties kunnen werken in sommige gevallen, maar meestal hebben deze niet het gewenste effect. Ik ben meer voorstander om in gesprek te gaan met jongeren en ze bijvoorbeeld zelf hun sanctie te laten kiezen en hierover gesprekken te kunnen hebben.
Leggen jullie je werking voldoende uit aan jullie cliënten?	
	Te weinig vind ik zelf. Er mag meer open gesproken worden over de veranderingen die we willen doorvoeren en op welke manier zij hierbij kunnen helpen.
Zou NA hier een optie voor zijn als je kijkt naar de waakzame zorg? Open dialoog-gericht vragen stellen?	
	Ja, dat denk ik wel! Ik ken er niet veel van, maar open dialoog is al iets wat volgens mij te weinig gedaan wordt bij ons.
Hoe worden nieuwe dingen geïntegreerd?	
	Dit wordt op minimale basis gedaan, maar er is weinig ruimte hiervoor. Dit komt door personeelstekort, ziekte,...
Denk je dat je enkele dingen kan integreren of dient NA het enige te zijn?	
	Er zijn zeker en vast meer mogelijkheden dan NA. De SEO-methodiek die we willen hanteren binnen de gezinnen is zeker en vast iets wat in samenwerking met NA zou kunnen gehanteerd worden.
Oké, dit waren de vragen. Hartelijk dank voor je tijd en voor de tip van SEO-methodiek.	
	Graag gedaan, laat zeker maar eens horen als je een eindproduct hebt gemaakt.
Haha, oké, doe ik!	

7.7. Bijlage 7: interview Mariahuis vzw: Philip Klingeleers, directeur

Zoë

Philip: Mariahuis vzw

Hoi Philip, Merci dat je even de tijd wou nemen om met mij samen te zitten. In kader van mijn bachelorproef heb ik enkele kritischere vragen voor u omtrent NVR. Het zal ongeveer een uurtje duren. Past dit voor u?	
	Dat is goed Zoë. Je bachelorproef zal ongetwijfeld een meerwaarde zijn.
Hihi, bedankt!  Is GV momenteel aanwezig in de organisatie en zo ja, hoe?	
	Ja, aangezien de nadruk hierin ligt op de controle over het eigen handelen bij het begeleidend personeel. Aanwezig zijn in het leefgroepsgebeuren, nabijheid bij de jongeren en interesse tonen in de hetgeen waar de jongeren mee bezig zijn.
Je legt nu een link naar de basishouding veronderstel ik?	
	Klopt.
Zijn beide leefgroepen bewust van GV en NVR?	
	De bewustwording zit zeker binnen de teams. Zij het nog niet bij iedereen van de collega's. De ene staat hierin al wat verder dan de andere, hetgeen ook niet erg is. Geef de mensen de kans om hierin te groeien. Het is net door een aanbod te doen in het vormingsverhaal en door kruisbestuiving van de collega's dat dit verder kan groeien. Ik merk dat er binnen het team van Queeste ook meer trekkers zitten, hetgeen het natuurlijk ook allemaal wat in een versnelling brengt.
Hoe zie jij de toekomst met deze gedachtegang binnen onze organisatie?	
	Sterker!
Kort en bondig haha. Specifiek een idee?	
	Het start een beetje bij de basishouding en daar dienen we ons geleidelijk aan bewust van te worden.
Wat verwacht je van personeel als het op GV aankomt?	
	Open staan voor GV. Willen inzetten hierop.
Sluiten de procedures bij dit gedachtegoed aan?	

	Aangezien we met een aantal procedures in de weer zijn op dit moment en we gaandeweg nog verschillende procedures onder de loep gaan nemen, zullen de procedures uiteindelijk wel aansluiten met het stuk rond GV. En ik ben ook van mening dat er wel al verwijzingen zijn naar GV in de bestaande procedures en protocollen, aangezien aanwezigheid en het tonen van interesse altijd wel een uitgangspunt geweest is bij ons.
Sluit de visie en de missie bij dit gedachtegoed aan? Dienen we deze te herschrijven?	
	Die kan hier perfect bij aansluiten. Maar zoals ik nog heb gezegd, het is voor mij een en-en verhaal, niet enkel en alleen maar dit gedachtegoed.
Hoe kunnen we volgens jou jongeren en hun context betrekken in deze verandering?	
	Ik wil niet liever hebben dat we de jongeren en hun context betrekken in zoveel als mogelijk zaken die betrekking hebben op hen. Ik ben ervan overtuigd dat iets meer kans op slagen heeft als er een gedragenheid is. Door verder in te zetten op participatie zoals men nu van plan is. Namelijk enkele keren per jaar een terugkommoment afspreken met ouders en contextfiguren. Dan kan ook dit een thema zijn om daar te bespreken.
Dus als ik het goed begrijp.. Als ik iets zou kunnen uitwerken dat niet alleen wij, maar ook de jongeren zelf en de context zouden kunnen gebruiken, zou dit perfect zijn?	
	Ja, dat zal een uitdaging zijn maar ga er maar voor!
Ik probeer, maar integratie is een uitdaging!	
Hoe zou NA zich uiten in de leefgroep als jij dit zou mogen kaderen?	
	In de manier waarop de begeleiders in het werk staat. De houding die men aanneemt om in relatie te staan met de jongeren. Een collega die aanwezig is in het leefgroepsgebeuren, iemand die zijn eigen handelen volledig onder controle heeft. Dit wil niet zeggen dat hij/ zij niet een moment mag hebben waarop het moeilijk is, tuurlijk kan en mag dit. Want op dat moment zal hij/ zij oordelen dat het beter is dat hij/ zij uit de situatie stapt en het aan een collega overlaat. Jongeren die weten dat er toezicht is, dat ze structuur krijgen van de begeleiding zonder dat



	men constant in het negatieve of sanctionerende dient te gaan.
Hoe zouden we volgens jou NA kunnen integreren?	
	Ik zou meer willen inzetten vanaf het begin dat er een nieuwe collega start bij ons. Eén door al in het sollicitatiegesprek mee te polsen welke kennis er zit als het gaat over GV en NVR, net zoals we nu ook polsen over oplossingsgericht werken bijvoorbeeld. Vervolgens zou ik als organisatie willen inzetten op het aanbieden van een algemene vorming, of in de vorm van de intervisiesessies zoals we die momenteel aanbieden om zo de collega's verbonden te kunnen houden met bepaalde basishoudingen en/ of methodieken. Plus de meerwaarde die er binnen de werking en het team zit niet te vergeten. De collega's die al langere tijd bij ons werken zijn al meer doordrongen hiervan en gaan ook zorgen voor verdere bestuiving en ontwikkeling van de andere collega's.
Oké, dat vind ik een zeer goed idee. Bij de eerste kennismaking al eens polsen!  Wat zijn de kantelpunten binnen dit gedachtegoed?	
	Enkel maar oog hebben voor dit gedachtegoed is in mijn ogen niet oké. Het is nooit zwart of wit. Het situeert zich meestal in de grijze zone ertussen. Vandaar dat ik hier ook wil op blijven wijzen. Sanctioneren is bijvoorbeeld iets wat men ook zal blijven nodig hebben. In een minimale vorm en hoeveelheid ja, maar op momenten dat de veiligheid in het gedrang komt binnen het leefgroepsgebeuren dan dient men in te grijpen en te sanctioneren.
Toen ik sprak met de wiekslag, is dat ook wat Jelte zei. Hij vertelde dat structuur een belangrijk onderdeel is van NVR en dat wanneer jongeren dus weten als ze iets doen wat niet kan, dat er dan een gevolg is. Ook dat is nieuwe autoriteit.	
	Ja klopt en soms krijg ik de indruk dat collega's hierin extreem gaan en niet meer 'durven' sanctioneren wat voor veel onduidelijkheid zorgt. Dat is helemaal niet nodig!
Er heerst soms een wij-zij verhaal tussen de 2 leefgroep, hoe denk je dat we hierop kunnen inspelen om GV beter tot zijn uiting te laten komen?	
	Het wij-zij verhaal waarvan sprake tussen de leefgroepen is in mijn ogen iets dat voeding krijgt

	<p>door de manier waarop de begeleiding binnen beide leefgroepen ermee omgaat. Door hier op een positieve manier naar te kijken gaat het gedrag en de uitstraling van de collega's ook een positiever kader gaan krijgen. Waardoor de jongeren dit ook zo gaan aanvoelen. Voorts is het voor mij vooral het stuk dat je als begeleider in de leefgroep aanwezig bent daar waar de jongeren zijn, dat een wereld van verschil zal maken. Geef hen de mogelijkheid om met U in gesprek te gaan, laat hen aflopen over een frustratie die er zit, toon interesse in hoe hun dag geweest is of hoe ze bezig zijn rond een werk of hobby.</p>
<p>Wat merk je bij veranderingen in de leefgroepen?</p>	
	<p>Een groepsdynamisch proces dat we dienen te doorlopen.</p>
<p>Is GV en NVR een verwachting vanuit het agentschap opgroeien?</p>	
	<p>Ik zou niet direct zeggen dat het een verwachting is vanuit het agentschap. Het is een basishouding die ze belangrijk vinden en die ze graag willen aanbieden en documenteren voor de mensen die hier graag meer over willen weten. Dit doen ze aan de hand van de info op hun site, hier kan je heel veel informatie terugvinden hierover. Van informatieve sites, tot mogelijke lezingen of bijscholingen, inspirerende praktijken, ....</p>
<p>Oké bedankt Philip, ik ga aan de slag en hopelijk vind ik iets dat ons als organisatie kan verder helpen!</p>	
	<p>Goed bezig Zoë! Laat het zeker weten als ik nog iets kan doen.</p>
<p>Top!</p>	

7.8. Bijlage 8: Anne Braamse (expert)  
Zoë

Anne Braamse

<p>Hallo, Ik ben Zoë, leefgroep begeleidster binnen leefgroep Queeste in Alken. Ik werk reeds 5 jaar voor Mariahuis vzw met een graduaat ortho. Sinds een aantal jaar ben ik terug gaan studeren en hoop ik in juni mijn bachelor orthopedagogie te behalen. Mijn bachelorproef zal gaan over geweldloos verzet integreren. Ik zou u daarom graag willen interviewen, is dit goed en zou ik dit ook mogen opnemen? Het interview zal maximum één uur in beslag nemen, past dit voor u?</p>	
	Ja zeker! Fijn om je terug te zien na de opleiding.
<p>Vind ik ook! Heel tof dat ik je even mag interviewen.</p>	
	Echt geen enkel probleem! Shoot!
<p>Ik ga je niet vragen wat geweldloos verzet is, want de opleiding heb ik bij u gevolgd. Ik zal dus dieper ingaan op NVR en geweldloos verzet om dit daarna te kunnen integreren en verwerken in enerzijds mijn bachelorproef en de voorziening Kan je jezelf kort voorstellen?</p>	
	Ja zeker. Ik ben Anne Braamse. Ik heb zelf de opleiding nieuwe autoriteit gevolgd in Israël en ben onder andere gebeten door de microbe door mijn vader. Die is ondertussen op pensioen maar ik neem de fakkel over. Ik geef intervisiesessies en opleidingen NA en GV. Verder doe ik ook individuele en groepsessies met ouders en neem ik nog deel aan een aantal projecten.
<p>Wat moet ik verstaan onder projecten?</p>	
	Dat is nog even geheim, daar zal ik je binnenkort meer over kunnen vertellen.
<p>Oké, ik ben alvast benieuwd!</p>	
<p>Hoe is Nieuwe Autoriteit doorheen de jaren geëvolueerd?</p>	
	Er is veel meer bekendheid. Als we inzetten op NVR, minder GV. Vaak door verbinding. Soms moeten we wel niet vergeten dat het een valkuil is omdat we denken dat we niet mogen verzetten. Ook bij verschillende doelgroepen merk ik een verschil. Angst, agressie... Er is meer toepassing doordat het in verschillende landen

	ook zo groot wordt. Het bestaat 20 jaar, visies lopen uit elkaar en je moet zoeken naar wat past binnen je organisatie. Enkel en alleen geweldloos verzet werken is heel smal, er moeten ook wel regels zijn.
Merk je een verschil qua werking in organisaties?	
	Ondertussen maakt de Vlaamse overheid een stukje financiën vrij. Icoba is hier een grote speler in.
Om een vergelijking te kunnen maken met het buitenland: is er een verschil tussen België en Nederland als we spreken over de uitwerking van geweldloos verzet?	
	Per gemeente wordt er bekeken of er budget is in Nederland. We lopen gelijkaardig qua kennis van Na. Het BIGV is in België diegene die beslist over organisaties. In Nederland is er ook zo een organisatie en die sturen de rest aan. Wallonië is minder ontwikkeld. De wingerdbloei in Antwerpen is helemaal geweldloos. NVR is de bouwsteen van deze organisatie. In Nederland is het evidence based practice, dus toch nog net ietsje anders. Er wordt minder gekeken naar werkzaamheid en meer naar dingen die iets bewezen hebben. Er is zo een podcast: 'mijn broertje', zeker de moeite waard om eens te beluisteren.
Dus Nederland en België zijn qua denken ongeveer gelijk?	
	Klopt, maar in België zijn er meer mogelijkheden omdat dit in Nederland per gemeente wordt bekeken.
Ik vind het wel jammer dat er in Nederland meer evidence based wordt gewerkt, omdat je soms toch eens moeten durven springen en uit je comfort zone moet komen?	
	Ja, dat is ook zo! Als je NVR gebruikt, kan je ook soms experimenteren met mogelijke zaken die ook als verzet kunnen gezien worden. Er is geen éénduidig iets.
Hoe kunnen we jongeren en hun context betrekken bij Nieuwe autoriteit?	
	We zien weinig kansen of gebruiken weinig kansen. Erover spreken en vragen zou meer openheid bieden. Vragen wie er betrokken is, is heel belangrijk. Nu blijven we vaak hangen in het gedacht dat wij als opvoeders diegene zijn die hun moeten bijblijven maar eens ze de leefgroep verlaten hebben ze vaak weinig mensen waar ze op kunnen bouwen. Doe eens een supportersmeeting. Supportersmeeting is iets

	<p>waar we mee kunnen starten en eindigen in een traject. Dagelijkse dingen toepassen samen met het netwerk bv: koken. Wij als opvoeders zeggen wel dat jongeren welkom zijn, maar eigenlijk zeggen we ook: we willen je zo snel mogelijk weg hier. En dit laatste dienen we op de juiste manier over te brengen, samen met het netwerk.</p>
<p>Met welke techniek vanuit geweldloos verzet wordt meestal eerst gestart voor we over integratie kunnen spreken?</p>	
	<p>Altijd eerst de mandjes, dan de aankondiging en pas dan het keuzemenu van interventies. Maar dat heb je toch geleerd in mijn opleiding hé?</p>
<p>Ja haha, was maar even om zeker te zijn. (Er werd gelachen)</p> <p>Hoe integreer je deze methodiek over een organisatie zoals de onze? Relatief klein.</p>	
	<p>Zorgen dat je hele team getraind is, heel belangrijk. Steek veel tijd in nieuwe autoriteit, de basishouding. Zet in op die basishouding in verschillende soorten casussen en leer van elkaar. Dan pas je daarna geweldloos verzet toe. Karttrekkers is ook heel belangrijk, maar ik zie dat jij wel heel enthousiast bent dus ga ervoor.</p> <p>Coaching op regelmatige basis is ook niet te vergeten! Hier mag je mij zeker voor contacteren!</p>
<p>Ooh bedankt, ik doe mijn best! Daar hou ik je aan!</p> <p>Lijkt het je relevant dat ik een intervisie dag organiseer binnen de organisatie aan de had van je opleiding?</p>	
	<p>Ja absoluut, om te herhalen, inspireren. Iedereen gaat zijn eigen stijl ontwikkelen. Iedereen doet het anders en zo help je elkaar.</p>
<p>Ik had het idee om de kleuren van de mandjes, door te trekken over de hele organisatie. Regels voor de jongeren, veiligheidsplannen, etc. Lijkt dit je iets?</p>	
	<p>Ja, maar lostrekken van geweldloos verzet. Je hebt vorig jaar een eigen techniek ontwikkelt binnen je organisatie door je derdejaars stage. Dus het kan wel, maar haal die 2 uit elkaar. Je onderbouwing is vanuit geweldloos verzet, maar je past op zich geen geweldloos verzet toe.</p>
<p>Dus als ik het benoem als een techniek, dan is het wel de juiste benaming?</p>	

	Klopt, je hebt iets uitgevonden op basis van NVR.
Welke boeken raadt je aan?	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Waakzame zorg (haim omer)</li> <li>- Nieuwe autoriteit (haim omer)</li> <li>- Moedig ouderschap (haim omer)</li> <li>- Psychologie of demonisation (haim omer)</li> </ul> <p>De boeken van Haim Omer zijn de boeken van de grondlegger dus die raad ik je aan. Als je wil groeien kan je best hier beginnen.</p>
Ken je organisaties die ik kan contacteren om eens te horen hoe zij werken met gewelddloos verzet?	
	De wiekslag, rubikon/grant. Emmaus, HZvincetius. Rubikon is redelijk ver. Wiekslag zal zeker haalbaar voor jou zijn!
Waar liggen volgens jou de knelpunten van Nieuwe Autoriteit?	
	<p>Goh, ik zal een kleine opsomming geven, omdat ik toch vind dat er nog heel wat uitdagingen zijn die we over het hoofd zien.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actief blijven verzetten: soms worden begeleiders te soft omdat ze denken dat ze geen grenzen meer mogen aangeven, maar dat is helemaal niet waar.</li> <li>- Het is nog beter om te sanctioneren dan loslaten en dan stap voor stap loslaten. Wat werkt, werkt en dan kan het gewoon opvoeden zijn.</li> <li>- Opperofferingsgezindheid voor je team is belangrijk, iedereen dient hierin te groeien en dat kost toch wel wat energie.</li> <li>- Een sit-in die met te veel gehouden wordt: dit zorgt voor verwarring van wij autoriteit. Het is niet per se met iedereen dat je acties van verzet moet uitvoeren. Het is van belang dat je volhoudt, maar niet met 10 tegelijk staat in een kamer.</li> </ul> <p>Het is een methodiek die uit kleine stapjes bestaat en het volgt ook elkaar op.</p>
Merci alvast voor het beantwoorden van de vragen en wie weet... tot in de toekomst!	
	Graag! Laat zeker van je horen.

7.9. Bijlage 9: Juutsom (NL)

Zoë

Melissa: Juutsom

<p>Hallo, Ik ben Zoë, leefgroep begeleidster binnen leefgroep Queeste in Alken. Ik ben sinds een aantal jaar aan het bij studeren voor mijn bachelor orthopedagogie. Mijn bachelorproef zal gaan over geweldloos verzet integreren. Ik zou u daarom graag willen interviewen, is dit goed en zou ik dit ook mogen opnemen? Het interview zal maximum één uur in beslag nemen, past dit voor u?</p>	
	<p>Geen probleem, ben heel blij dat je mij dit vroeg. Hoe kwam je ook alweer aan mijn contactgegevens?</p>
<p>Via Anne Braamse!</p>	
	<p>Hoe fijn. Hopelijk kunnen we wat informatie met elkaar delen, aangezien ik ook afstudeer in juni en mijn eindproef ook zal gaan over nieuwe autoriteit.</p>
<p>Echt? Superleuk! Als ik je kan helpen met iets, hit me up!</p>	
	<p>Doe ik, laten we eerst starten met jouw proef.</p>
<p>Is goed!  Kan je jezelf kort voorstellen?</p>	
	<p>Mijn naam is Melissa Geernaert. Ik ben werkzaam voor stichting Juutsom. Wij zijn een zorgboerderij gevestigd in Waterlandkerkje (Zeeuws-vlaanderen). Wij bieden diverse vormen van zorg aan van volwassenen tot kinderen als doelgroep. Zelf ben ik werkzaam op de woongroep. Dit is een intramuraal woonvoorziening. Hier kunnen jongeren gedurende enkele maanden tot jaren wonen. Zij kunnen toewerken naar een passende vervolgstap, zoals kamertraining, weer terug naar huis of op zichzelf. Daarnaast werk ik ook ambulante waarbij ik kinderen en jongeren begeleid.</p>
<p>Werkt jullie organisatie met nieuwe autoriteit en geweldloos verzet? Zo ja, sinds wanneer?</p>	
	<p>Ja sinds vier jaar ongeveer. Waarbij er nu sinds één jaar weer wat intensiever op de woongroep mee wordt gewerkt. Binnen de ambulante sector sinds de start, vier jaar geleden.</p>
<p>Hoe zou dit kunnen ontstaan in jullie organisatie of is het ontstaan?</p>	

	Bij de opstart van ambulante zorg, is er gekeken naar een passende methodiek. Toen is er gekozen voor NAGV. Na de verdieping in de methodiek zijn ze ook op de woongroep dit gaan toepassen.
Heeft iedere medewerker dan de opleiding gevolgd?	
	Ja wij hebben als woongroep team net de cursus gekregen via Anne Braamse.
Is er een medewerker aangesteld voor de herstructurering?	
	Neen, niet officieel.
Is GV en NA opgenomen in jullie visie en missie?	
	Neen, nog niet. Hier zijn wel plannen naar in de toekomst.
Welke zaken gebruiken jullie reeds vanuit NA en GV bij de jongeren?	
	Vooral de basishouding wordt ingezet op de groep. Daarnaast gaan we binnenkort een aankondigingsbrief doen naar de jongeren van de groep gericht op het pestgedrag.
Welke zaken gebruiken jullie reeds vanuit NA en GV bij de context?	
	De basishouding passen we vooral toe.
Wat denk je dat de krachten zijn van dit gedachtegoed?	
	Alles uit de basishouding vind ik zelf erg krachtig. Bijvoorbeeld zelfcontrole, dat je enkel controle hebt over het gedrag van jezelf, dit zorgt dat je het toch vanuit een ander oogpunt gaat bekijken.
Letten jullie hier dan specifiek op? Wordt dit bijvoorbeeld achteraf even besproken op team?	
	Ja, we werken zeer casusgewijs.
Wat zijn de uitdagingen van dit gedachtegoed?	
	Het volhouden van de methodiek en levendig houden bij begeleiders. Daarnaast vind ik het zelf lastig wanneer begeleiders hun denkwijze nog is vanuit de oude autoriteit.
Heb je een idee hoe je dit kan doen? Het levendig houden.	
	Goh, ik wil hier graag iets rond uitwerken voor mijn eindproef. Dus als jij een idee hebt? (Er wordt gelachen)
Haha, dat is dus ook mijn doel.  Werken jullie met een andere methodiek ook nog?	
	Ja, met Triple-C. Dit is een model afkomstig vanuit Schalock en is oorspronkelijk voor mensen met een beperking. We kijken vooral



	naar de behoeften van de jongeren en niet naar het probleem.
Ik heb er wel is van gehoord, maar nog nooit zo letterlijk gebruikt. Ik ga het eens opzoeken.	
	Is goed, ik kan je ook dingen doorsturen!
Zou heel fijn zijn, bedankt!  Werken jullie met bepaalde sancties? Zo ja, hoe uiten deze zich?	
	Ja hier werken wij nog mee. Wij hebben een streepjesmethode die werkt als volgt: bij bepaalde gedragingen zoals erg scheldgebruik, pesten, fysiek gedrag, noem maar op, krijgen ze streepjes. Per streepje krijgen ze zoveel minder zakgeld. En daarnaast ook met andere straffen zoals minder telefoongebruik, of gametijd, naar kamer toe gaan, op kamer eten.
Hoe voel je je bij het uitdelen van een sanctie? Denk je dat er andere opties zijn?	
	Ik zelf sta niet achter het straffen. Ik merk ook dat ik dit zelden toepas in de praktijk. Enkel het naar de kamer sturen, dit doe ik omdat ik de jongeren uit de situatie wil halen. Zo kan de jongeren afkoelen en soms jijzelf ook en later erop terugkomen.
Leggen jullie je werking voldoende uit aan jullie cliënten?	
	Cliënten weten op zich niet dat wij met NA werken. Weten dit bij jullie dan wel?
Ja, ik kwam hier eigenlijk zowat mee af. Ik vond het belangrijk om jongeren ook de basishouding mee te geven en enkele gezegdes zoals: 'smeed het ijzer als het koud is', 'je hebt alleen controle over je eigen gedrag'. Dit met de bedoeling dat ze op die manier eigenlijk ook in hun eigen basishouding treden.	
	Ooh, wauw, dat vind ik eigenlijk een heel goed idee! Ik ga het eens voorstellen bij ons.
Hoe worden nieuwe dingen geïntegreerd? Is hier voldoende ruimte voor?	
	Dit wordt niet volgens een vast stappenplan gedaan. Er is binnen onze organisatie ruimte voor nieuwe dingen, dit duurt wel altijd een langere periode voordat het wordt ingezet. Wordt lang overgesproken vaak en blijft soms wel eens op de plank liggen.
Dat ken ik... Denk je dat je enkele dingen kan integreren of dient NA het enige te zijn?	
	Momenteel zijn we bezig met het integreren verder van de NAGV.

Top, ik veronderstel, dat dit wordt vervolgd?	
	Inderdaad!
Ik vond het echt een mega interessant gesprek. Hou me op de hoogte als je eindwerk wordt afgerond of als ik kan helpen.	
	Dat is goed, misschien kan jij ook een interview voor mij doen?
Oke, dat spreken we zo meteen af! Met veel plezier. Nogmaals dankuwel!	
	Graag gedaan, doei. Tot snel!

## 7.10. Bijlage 10: inhoud inspiratiebox

- Boek: geweldloos verzet in gezinnen (Omer & Wiebenga, 2015).
- Boek: nieuwe autoriteit: samen werken aan een krachtige opvoedingsstijl thuis, op school en in de samenleving (Omer, 2016).
- Waaier vraagkracht: nieuwe autoriteit en geweldloos verzet (De Visser, Braamse & Braamse, 2019).
- Bachelorproef: nieuwe autoriteit en geweldloos verzet in Ooc Elkeen (Copermans, 2017-2018).
- Intervisiespel geweldloos verzet (Van den Heuvel & Montens-Nijs, 2020).
- Afbeelding geweldloos verzet (basishouding, mandjes, PowerPoint van Anne of Ivan..)
- Samenvatting opleiding Anne Braams
- PowerPoint Anne Braamse opleiding mei 2022
- Werkmap geweldloos verzet pleegzorg (Van Holen, Vanderfeuille & Vanschoonlandt, 2007)

### Artikels en websites

<https://sociaal.net/achtergrond/nieuwe-autoriteit-en-jeugdhulp/>

<https://sociaal.net/verhaal/nieuwe-autoriteit-in-vlaanderen/>

<https://sociaal.net/verhaal/kinder-en-jeugdpsychiaters-opvoedingsondersteuners/>

<https://www.socialevraagstukken.nl/recensie/vlaanderen-is-nederland-niet-kantttekeningen-bij-autoriteit-van-paul-verhaeghe/>

<https://paulverhaeghe.psychoanalysis.be/artikels/Op%20naar%20een%20nieuwe%20autoriteit%20-%20Sofie%20Faes.pdf>

[https://www.newauthority.net/data/cntfiles/325\\_.pdf](https://www.newauthority.net/data/cntfiles/325_.pdf)

<https://www.vlaamswelzijnsverbond.be/files/TvW%20334-5%20Nieuwe%20autoriteit%20in%20gezinnen%20-%20Hoet%20en%20Hermkens.pdf>

[https://www.mijnvclb.be/downloads/caleidoscoop/jg32%202%2036\\_onmachtkracht.pdf](https://www.mijnvclb.be/downloads/caleidoscoop/jg32%202%2036_onmachtkracht.pdf)

<http://www.nieuweautoriteit.be/>

<https://expoo.be/themas/nieuwe-autoriteit>

<https://kenniscentrumpotential.be/kenniscentrum/detail/nieuwe-autoriteit>

<http://www.nagvopschool.be/>

7.11. Bijlage 11: geheimhoudingsverklaring (advocaten, z.d.)

---

GEHEIMHOUDINGSVERKLARING

---

Tussen:

1) Zoë Alaerts (Mariahuis vzw)

Hierna genoemd de ontwerper

2) Anne Braamse (Vraagkracht)

Hierna genoemd de partner

Is uiteengezet wat volgt:

In het kader van de bachelorproef omtrent geweldloos verzet verleent de ontwerper aan de partner bepaalde vertrouwelijke en gevoelige informatie.

Het doel van het verstrekken van deze informatie is: expertise van een externe partner.

Partijen erkennen dat het noodzakelijk is om de transactie en deze informatie geheim te houden en als vertrouwelijk te behandelen, dit volgens de hierna uiteengezette modaliteiten.

Is overgekomen wat volgt:

**Artikel 1 - Voorwerp van de geheimhouding**

1.1 Onder deze vertrouwelijke en geheime informatie verstaan partijen:

Zoë deelt alle informatie met Anne over de bachelorproef geweldloos verzet.

**Artikel 2 – Modaliteiten van de geheimhouding**

2.1. De partner zal de verkregen informatie enkel en alleen aanwenden in het kader van de transactie. Zij zal er geen enkel (commercieel) voordeel uit halen of proberen uit te halen. Het is van belang dat er eerst afspraken worden gemaakt over de toekomst van dit project.

2.2. De partner zal de Vertrouwelijke Informatie die ze heeft ontvangen van de ontwerper strikt vertrouwelijk behandelen en niet openbaar maken of aan derden ter beschikking stellen.

### **Artikel 3 – Duur**

3.1. Deze overeenkomst wordt afgesloten voor een onbepaalde tijd.

3.2. De verbintenis tot geheimhouding blijft bestaan ook na de beëindiging van de eventuele onderhandelingen/besprekingen tussen partijen.

### **Artikel 4 – Aansprakelijkheid – overtreding**

4.3. Bij vaststelling van een overtreding zal de partner aan de ontwerper een forfaitaire en onverminderbare schadevergoeding verschuldigd zijn van 15 000 EUR, met het behoud van het recht van de ontwerper om hogere schade te bewijzen. De ontwerper maakt gebruik van de rechtbank in Hasselt.

### **Artikel 5 – Algemene voorwaarden**

5.1. Indien één of meer van de bepalingen van deze overeenkomst nietig zou worden verklaard, blijven alle overige bepalingen van toepassing. Bij gedeeltelijke nietigverklaring van een clause wordt deze bepaling volgens de bedoeling der partijen geïnterpreteerd om alsnog uitwerking te verkrijgen, tenzij dit onmogelijk is geworden.

5.2. De partner verbindt zich ertoe om binnen het kader van deze overeenkomst loyaal samen te werken met de ontwerper. Indien de partner interesse heeft om een verdere samenwerkingsovereenkomst af te sluiten met de ontwerper, zullen beide partijen te goeder trouw over zo'n overeenkomst onderhandelen. Indien de partner geen verdere overeenkomst wil afsluiten of indien de partijen geen overeenkomst bereiken na de onderhandelingen, zal de partner alle kopieën van en informatie over de creatie aan de ontwerper terugbezorgen indien deze dat wenst, of anders te vernietigen.

Partijen verklaren het Belgisch recht van toepassing.

Opgemaakt te Scherpenheuvel op 14 december 2022 in zoveel exemplaren als er partijen met een onderscheiden belang zijn, te weten 2, waarbij iedere partij verklaart een origineel exemplaar ontvangen te hebben,

Gelezen en goedgekeurd handgeschreven met vermelding naam en hoedanigheid,

7.12: Bijlage 12: foto's van het spel: 'k Blijf staan













PAUZE

