



**HoGent**

*faculteit Mens en Welzijn*

## **Haim Wie?**

Introductie van de methodiek 'Nieuwe Autoriteit' en 'Geweldloos Verzet' van Haim Omer in het dagelijks handelen van opvoeders binnen een MPI

**Annelies Delmel**

Bachelorproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van

**Bachelor in de Orthopedagogie: Opvoedingsbegeleiding en  
-coaching bij kinderen**

**Promotor:  
Ingeborg Willem**

Academiejaar 2013-2014

1e zitting

*De student kan gedurende het maken van de bachelorproef inhoudelijk beroep doen op de promotor, maar blijft eindverantwoordelijke wat betreft de inhoud van het werk.*



**HoGent**

*faculteit Mens en Welzijn*

## **Haim Wie?**

Introductie van de methodiek 'Nieuwe Autoriteit' en 'Geweldloos Verzet' van Haim Omer in het dagelijks handelen van opvoeders binnen een MPI

Annelies Delmel

Bachelorproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van

**Bachelor in de Orthopedagogie: Opvoedingsbegeleiding en  
-coaching bij kinderen**

Promotor:  
Ingeborg Willem

Academiejaar 2013-2014

1e zittijd

# VOORWOORD

Het schrijven van deze bachelorproef was een proces van vallen en opstaan, van zwoegen en zweten, van twijfel en vastberadenheid. Gedurende een hele periode is dit werk een belangrijk onderdeel van mijn dagelijkse leven geweest. Ik stond ermee op en ging ermee slapen. Uiteindelijk mag ik toch wel met enige trots zeggen: 'dit is mijn bachelorproef!'. Het product van een driejarige opleiding waarin ik geëvolueerd ben van een onzeker meisje dat na het middelbaar losgelaten werd in 'de wereld van het hoger onderwijs' tot een zelfzekere juffrouw met een zekere bagage aan kennis en ervaring. Dit heb ik te danken aan de kennis die de vele enthousiaste docenten aan de Hogeschool Gent hebben overgebracht en aan de ervaring die ik heb opgedaan doorheen de stages.

Het schrijven van dit werk was niet mogelijk geweest zonder de steun en de hulp van een aantal mensen. Eerst en vooral mijn stagementor, Ellen Moors, die steeds voor mij klaarstond. Ik dank haar voor het geven van feedback en nuttige tips bij het schrijven van dit werk. Daarnaast wil ik mijn promotor, Ingeborg Willem, danken voor de begeleiding, de ondersteuning en het geven van feedback bij het schrijfproces. Mijn dank gaat ook uit naar alle leefgroepbegeleiders voor hun deelname aan en hun inbreng tijdens de coachingsessies. Ik wens ook een aantal mensen binnen Sint-Ferdinand te bedanken die bereid waren om even tijd voor mij vrij te maken om te antwoorden op mijn vragen rond 'coaching' en 'Haim Omer', met name Joke Dekerf, Annick De Smet, Jules Schoubben en Carlos De Ryckere. Ik dank Kris Mantels voor de hulp bij de lay-out en het drukken van de brochure. Tot slot wil ik mijn ouders bedanken. Dankzij hen heb ik de kans gekregen om te gaan studeren. Ze hebben mij gedurende al deze jaren gesteund en heel veel geduld getoond. In het bijzonder dank ik mijn mama die mij steeds motiveerde en een luisterend oor aanbood wanneer ik er nood aan had. Ik dank haar ook voor het nalezen van dit werk.

Een speciaal dankwoord wil ik richten aan alle opvoeders van Campus 'De Schare' en aan mijn mentor. Zij hebben mij vanaf dag 1 opgenomen in 'het team' en gaven me het gevoel dat ik erbij hoorde. Deze mensen hebben mij veel bijgebracht en hebben mijn persoonlijke groei als opvoedster mogelijk gemaakt. Dankzij hen is mijn zelfvertrouwen en zelfkennis gegroeid.

Deze periode van mijn leven is bijna afgesloten. Ik, als student, ben klaar om een volgende stap te nemen. Ik sta aan het begin van mijn carrière en ben heel benieuwd naar wat het leven voor mij, als opvoedster, nog in petto heeft.

Ik wens u veel leesplezier en hopelijk kan ik u doorheen dit werk mijn interesse in het gedachtegoed van Haim Omer doorgeven!

# INHOUDSOPGAVE

<b>INLEIDING</b> .....	4
<b>1 COACHING ROND METHODIEK HAIM OMER</b> .....	6
1.1 INLEIDING .....	6
1.2 HAIM OMER .....	6
1.2.1 <i>Wie is Haim Omer?</i> .....	6
1.2.2 <i>Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet</i> .....	7
1.2.3 <i>Haim Omer binnen Sint-Ferdinand</i> .....	8
1.3 COACHEN .....	9
1.3.1 <i>Wat is coachen?</i> .....	9
1.3.1.1 Kennis vanuit mijn opleiding .....	9
1.3.1.2 Kennis vanuit de literatuur .....	11
1.3.1.3 Profiel van een coach .....	13
1.3.2 <i>Coachen binnen Sint-Ferdinand</i> .....	14
1.4 LEEFGROEP 1 .....	15
1.4.1 <i>Voorstelling leefgroep 1</i> .....	15
1.4.2 <i>Sessie 1</i> .....	15
1.4.2.1 Voorbereiding .....	15
1.4.2.2 Verloop .....	19
1.4.2.3 Besluit .....	21
1.4.3 <i>Sessie 2</i> .....	21
1.4.3.1 Voorbereiding .....	21
1.4.3.2 Verloop .....	23
1.4.3.3 Besluit .....	25
1.5 LEEFGROEP 2 .....	26
1.5.1 <i>Voorstelling leefgroep 2</i> .....	26
1.5.2 <i>Sessie 1</i> .....	26
1.5.2.1 Voorbereiding .....	26
1.5.2.2 Verloop .....	28
1.5.2.3 Besluit .....	29
1.5.3 <i>Sessie 2</i> .....	30
1.5.3.1 Voorbereiding .....	30
1.5.3.2 Verloop .....	31
1.5.3.3 Besluit .....	32
1.6 LEEFGROEP 3 .....	32
1.6.1 <i>Voorstelling leefgroep 3</i> .....	32
1.6.2 <i>Sessie 1</i> .....	33
1.6.2.1 Voorbereiding .....	33

1.6.2.2	Verloop .....	34
1.6.2.3	Besluit.....	35
1.6.3	Sessie 2.....	36
1.6.3.1	Vorbereiding .....	36
1.6.3.2	Verloop .....	37
1.6.3.3	Besluit.....	40
1.7	BESLUIT.....	40
<b>2</b>	<b>ONTWERPEN VAN EEN BROCHURE</b> .....	<b>42</b>
2.1	INLEIDING.....	42
2.2	HAIM OMER .....	42
2.2.1	<i>Geweldloos Verzet</i> .....	42
2.2.1.1	Interventies van geweldloos verzet .....	43
2.3	DE OPVOEDER ALS INDIVIDU .....	45
2.3.1	<i>Natuurlijke ouder – leerkracht – professionele opvoeder</i> .....	45
2.3.2	<i>Profiel opvoeder binnen Sint-Ferdinand</i> .....	46
2.4	HET TEAM ALS GROEP .....	49
2.5	DE BROCHURE .....	50
2.5.1	<i>Informatieoverdracht op papier</i> .....	50
2.5.2	<i>Proces</i> .....	51
2.5.2.1	Uitgangspunt.....	51
2.5.2.2	Opbouw .....	51
2.5.3	<i>Product</i> .....	53
2.5.3.1	Afbeelding en citaat .....	53
2.5.3.2	Hoofdstuk 1: Aanwezigheid.....	54
2.5.3.3	Hoofdstuk 2: Waakzame zorg .....	54
2.5.3.4	Hoofdstuk 3: Zelfcontrole .....	54
2.5.3.5	Hoofdstuk 4: Netwerk.....	54
2.5.3.6	Hoofdstuk 5: De aankondiging .....	54
2.5.3.7	Hoofdstuk 6: De sit-in.....	55
2.5.3.8	Hoofdstuk 7: Het doorbreken van de geheimhouding.....	55
2.5.3.9	Hoofdstuk 8: De telefoonronde.....	55
2.5.3.10	Hoofdstuk 9: Verzoeningsgebaren .....	55
2.5.4	<i>Voorstelling brochure op stageplaats</i> .....	55
2.6	BESLUIT.....	56
	<b>ALGEMEEN BESLUIT</b> .....	<b>58</b>
	<b>BIBLIOGRAFIE</b> .....	<b>60</b>
	<b>BIJLAGEN</b> .....	<b>63</b>
	BIJLAGE 1: INFORMED CONSENT .....	63
	BIJLAGE 2: KERNKWADRANT EN TEAMONTWIKKELINGSMODEL.....	64

BIJLAGE 3: DE TRANSACTIONELE ANALYSE (TA) VAN ERIC BERNE .....	66
BIJLAGE 4: EVALUATIEFORMULIER COACHINGSESSIES .....	68
BIJLAGE 5: DE BROCHURE .....	69

# INLEIDING

Zowel mijn eerste als tweede stageperiode heb ik volbracht binnen OC Sint-Ferdinand. Deze voorziening bestaat uit een volwassenen- en een minderjarigenwerking. Ik heb stage gelopen binnen Campus 'De Schare', een MPI<sup>1</sup> dat opvang en ondersteuning biedt aan jongeren tussen 12 en 21 jaar met een licht verstandelijke beperking en/of bijkomende gedrags- en emotionele problemen. Campus 'De Schare' bestaat uit drie leefgroepen.

In de zoektocht naar een geschikt onderwerp voor mijn bachelorproef heb ik, in samenspraak met mijn stagementor en de orthopedagoge, gekozen om te werken rond de methodiek 'Nieuwe Autoriteit' en 'Geweldloos Verzet' van Haim Omer. Tijdens mijn stage heb ik kennisgemaakt met deze methodiek via deelname aan een in-service training en via de leefgroepbegeleiders. De begeleiders werden geacht volgens deze methodiek te handelen in de leefgroep maar in de praktijk was daar weinig van te merken. Ik had het gevoel dat er tot op zekere hoogte kennis was van de methodiek maar dat ze wat hulp konden gebruiken bij het in de praktijk brengen ervan. Vanuit mijn afstudeerrichting 'opvoedingsbegeleiding en -coaching bij kinderen' leek het me interessant om de opvoeders op mijn stageplaats te coachen rond deze methodiek met als doel hen bewust te leren nadenken over, leren stilstaan bij en leren toepassen van de principes van Haim Omer in hun dagelijks handelen.

Uit een gesprek met de orthopedagoge bleek dat zij, samen met een opvoeder-groepschef van een andere eenheid binnen Sint-Ferdinand, van plan was een brochure te ontwerpen rond de visie van Haim Omer als leidraad voor het handelen van de leefgroepbegeleiders. Daarom leek het ons interessant dat ik hiermee aan de slag zou gaan met als doel de methodiek van Haim Omer toepasbaar te maken voor opvoeders binnen een MPI en hen een beknopt houvast te bieden waarvan ze gebruik kunnen maken in de dagelijkse werking.

Tijdens mijn stage heb ik gemerkt dat de begeleidingsstijl van de opvoeders nogal uiteenlopend is. Sommigen opteren voor de zachte aanpak, terwijl anderen eerder kiezen voor de hardere aanpak. Dit heeft in het verleden al eens geleid tot een verschil in visie. Daarom leek het me zinvol de begeleiders een gemeenschappelijke visie aan te reiken met als doel alle neuzen in dezelfde richting te laten staan. De visie van Haim Omer biedt opvoeders bij de keuze van een begeleidingsstijl een middenweg tussen de harde en de zachte aanpak en vertrekt vanuit een algemene basishouding bij het opvoeden van kinderen en jongeren.

Vanuit de voorgaande doelstellingen ben ik tot de volgende centrale probleemstelling gekomen: **“Kan het introduceren van de methodiek van Haim Omer d.m.v. coaching en het ontwerpen van een brochure zorgen voor een bewustwording van de eigen begeleidingsstijl van elke opvoeder binnen een MPI evenals de groepsaanpak binnen het team van opvoeders beïnvloeden en bijdragen tot een gemeenschappelijke visie waarbij alle neuzen in dezelfde richting komen te staan?”**

Uitgaande van deze probleemstelling heb ik mijn bachelorproef opgedeeld in twee hoofdstukken:

In **hoofdstuk 1** laat ik u kennismaken met de methodiek 'Nieuwe Autoriteit' van Haim Omer en met het coachen in de praktijk. Hier kunt u een antwoord vinden op volgende vragen: 'Wie is Haim Omer en hoe ontstond zijn gedachtegoed?' 'Hoe vond dit gedachtegoed zijn weg naar Sint-Ferdinand en hoe werd ermee aan de slag gegaan?' 'Wat is coachen en hoe ziet het profiel van een coach eruit?' 'Hoe wordt er gecoacht binnen Sint-Ferdinand?'

---

<sup>1</sup> MPI of Medisch-Pedagogisch Instituut. Dit werd vroeger een internaat genoemd.



Ik heb ervoor gekozen om in elke leefgroep twee coachingsessies te doen. In dit hoofdstuk kunt u lezen hoe ik heb gewerkt als coach tijdens deze sessies. Er wordt dieper ingegaan op de voorbereiding en de uitvoering van de sessies.

In **hoofdstuk 2** maakt u kennis met de methodiek 'Geweldloos Verzet' van Haim Omer en de bijbehorende interventies. Hier bespreek ik de opvoeder als individu versus het team als groep. Het profiel van een opvoeder binnen Sint-Ferdinand wordt nader bekeken. Daarnaast wordt een vergelijking gemaakt met twee andere opvoedingsfiguren: de ouder en de leerkracht. De methodiek van Haim Omer is immers voornamelijk gericht op ouders en leerkrachten, terwijl het mijn doel is om dit te vertalen naar het handelen van opvoeders binnen een MPI. Een professionele opvoeder maakt deel uit van een team. Daarom beschrijf ik kort wie er allemaal deel uitmaakt van het team rond de opvoeder en wat zijn taken zijn als lid van het team. Als laatste deel wordt het ontwerpen van de brochure besproken. Er wordt dieper ingegaan op het proces van het ontwerpen van de brochure en op de brochure als product.

In het **algemeen besluit** kunt u lezen welke mijn conclusies, bedenkingen en bevindingen zijn bij dit werk.

# 1 COACHING ROND METHODIEK HAIM OMER

---

## 1.1 INLEIDING

In dit hoofdstuk laat ik u kennismaken met de methodiek van Haim Omer. Ik zal eerst kort schetsen wie Haim Omer is en hoe de methodiek 'Nieuwe Autoriteit' is ontstaan. Daarnaast zal ik u, doorheen dit hoofdstuk en ook doorheen het volgende hoofdstuk, geleidelijk aan meer informatie geven over wat de methodiek inhoudt. Rekening houdende met de opgedane kennis vanuit mijn opleiding zal ik wat dieper ingaan op wat coachen is. Ik zal ook even stilstaan bij hoe er op mijn stageplaats wordt gewerkt rond coachen. Vanuit mijn afstudeerrichting 'Opvoedingsbegeleiding en -coaching bij kinderen' heb ik ervoor gekozen om twee coachingssessies per leefgroep te doen a.d.h.v. casussen met als doel de begeleiders bewust leren nadenken over, leren stilstaan bij en leren toepassen van de principes van Haim Omer in hun dagelijkse handelen en te werken aan een gezamenlijke visie waarbij alle neuzen in dezelfde richting komen te staan.

## 1.2 HAIM OMER

### 1.2.1 *Wie is Haim Omer?*

Haim Omer is hoogleraar psychologie aan de universiteit van Tel Aviv en oprichter en directeur van het 'Centrum voor Oudercoaching' van het Schneider kinderziekenhuis en van het 'New Authority Centre' in Israël. Hij specialiseerde zich in hulpverlening aan adolescenten met destructief en gewelddadig gedrag en hun gezinnen. In de jaren '90 heeft hij een programma ontwikkeld, genaamd 'Geweldloos Verzet', dat gericht is op het doorbreken van de machteloosheid die ouders voelen door het destructieve gedrag van hun kind. Hierbij liet hij zich inspireren door geweldloze methoden uit de sociaal-politieke sfeer die onder meer door Mahatma Gandhi en Martin Luther King in hun strijd voor gelijkheid en rechtvaardigheid werden gehanteerd. (Hoet, 2009, p. 5) "Waartoe geweldloos verzet in staat is, toonde Gandhi aan in zijn strijd tegen de discriminatie van de zwarte bevolking in Zuid-Afrika en tegen het religieuze en klassengeweld in India en de Britse bezetting van het land. Dankzij geweldloos verzet werden aanhangers gemobiliseerd, activisten enthousiast gemaakt, gingen zwakken zich sterker voelen en werden geweld en onderdrukking tegengegaan. De leer van geweldloos verzet is vooral bijzonder door het succes ervan in het tegengaan van escalatie." (Omer, 2007, p. 11) Haim Omer heeft de leer van geweldloos verzet, gekend vanuit de sociaal-politieke sfeer, vertaald naar gewelddadig en zelfdestructief gedrag van kinderen in gezinnen, op school en in de gemeenschap. (Omer, 2007, p. 12)

De kijk van Haim Omer op de aanpak van problematisch gedrag bij kinderen en hun gezinnen is doorheen de jaren geëvolueerd. Hierbij speelden zijn eigen familiale verleden en de relatie met zijn zoon een belangrijke rol. Aanvankelijk sprak Haim Omer van 'geweldloos verzet', waarbij de nadruk lag op "het stoppen van zinloze escalaties, betere emotieregulatie en een duidelijke stellingname door de ouders, en het betrekken van steun uit de omgeving." (Rodenburg, Breugem en de Tempe, 2010, p. 152) Later werd het begrip 'geweldloos verzet' steeds meer vervangen door het begrip 'nieuwe autoriteit', omdat er nood was aan "een nieuwe, aan de huidige tijd aangepaste vorm van ouderlijk gezag", gebaseerd op transparantie en kracht in plaats van op macht. (Rodenburg, Breugem en de Tempe, 2010, p. 152) Recent werd er ook een verbinding gelegd met de hechtingstheorie en werd er meer de nadruk gelegd op het herstel van een positieve, veilig gehechte ouder-kindrelatie en op relatieherstel. Hiermee samenhangend is de doelgroep ook verbreed: aanvankelijk waren dit gezinnen van kinderen en adolescenten met extreem agressief en destructief gedrag, later bleek deze aanpak ook toepasbaar voor jongeren met internaliserend, teruggetrokken gedrag en voor mildere ouder-kindproblemen.

Tegenwoordig is deze aanpak ook vertaald naar pleeggezinnen, gezinnen met kinderen met ADHD, jeugdhulpvoorzieningen,... We kunnen hieruit concluderen dat 'nieuwe autoriteit' een "algemeen model voor modern ouderschap" is geworden. (Rodenburg, Breugem en de Tempe, 2010, p. 152-153)

Haim Omer heeft dus twee belangrijke concepten ontwikkeld: Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet, waarop ik later dieper zal ingaan. Hij heeft verschillende boeken en meer dan zeventig artikels gepubliceerd over deze concepten. Zijn boeken werden al naar verschillende talen vertaald. Zijn oorspronkelijk in Israël ontwikkelde aanpak wordt ondertussen al in verschillende landen toegepast waaronder Duitsland, Groot-Brittannië, Zwitserland, Oostenrijk, Denemarken, Nederland en België. (NANI, s.d., online) In België raakte zijn aanpak pas in 2007 bekend: hij kwam toen voor het eerst naar België om zijn programma voor te stellen. (Van Holen en Vanderfaeillie, 2010, p. 70)

### 1.2.2 *Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet*

Zoals uit voorgaande blijkt, spreekt men tegenwoordig van 'Nieuwe Autoriteit' in de plaats van 'Geweldloos Verzet'. Binnen Sint-Ferdinand wordt ook gekozen om de term 'Nieuwe Autoriteit' te gebruiken, omdat deze term de hele methodiek omvat. U zult merken dat ik vanaf nu zelf ook het begrip 'Nieuwe Autoriteit' zal gebruiken wanneer ik spreek over de methodiek van Haim Omer. Geweldloos verzet valt immers te plaatsen onder die nieuwe autoriteit, het is er een onderdeel van. U zult zich waarschijnlijk afvragen: Hoe is Haim Omer gekomen tot de term 'Nieuwe Autoriteit' en wat houdt dit in?.

'In mijn tijd hadden ouders nog gezag.' 'Vroeger hadden kinderen nog respect voor hun ouders.' 'Kinderen af en toe eens een mep geven, kan geen kwaad.' Tegenwoordig hoor je vaak zo'n uitspraken van mensen uit de vroegere generaties. Dergelijke uitspraken tonen aan dat het vroeger beter was en dat ouders/opvoeders vroeger meer gezag hadden door hun manier van opvoeden. Maar is dit effectief zo? Is er in onze huidige maatschappij een voldoende draagvlak om terug te gaan naar de autoritaire opvoedingsstijl? In de moderne samenleving, waar vrijheid, inbreng en autonomie belangrijke waarden zijn en waar kinderen een eigen mening mogen/moeten hebben en goed geïnformeerd zijn dankzij het internet, is er geen plaats meer voor een autoritaire opvoeding. Vele ouders hanteren tegenwoordig net de tegenovergestelde opvoedingsstijl, nl. de permissieve stijl, waarbij liefde, aanmoediging en vrijheid het uitgangspunt zijn. Is deze manier van opvoeden dan beter? Deze manier van opvoeden past enerzijds beter bij de huidige waarden en normen in de maatschappij, anderzijds brengt zij een grote onzekerheid teweeg bij ouders/opvoeders en roept ze heel wat vragen op. 'Hoeveel verantwoordelijkheid kan je een kind geven?' 'Wat te doen bij problematisch gedrag: niets doen of toch ingrijpen, maar hoe dan?' 'Wie zijn schuld is het als het misloopt: die van de ouders of die van het kind?' Daarnaast blijkt dat door het gebruik van de permissieve stijl het aantal gedragsproblemen en geweldsincidenten toenemen en jongeren een lager gevoel van zelfwaarde hebben. Er is meer nodig dan aanmoediging en liefde om een positief zelfbeeld te ontwikkelen. Jongeren hebben ook nood aan grenzen om moeilijkheden te leren overwinnen. Dit maakt het niet gemakkelijk voor ouders en opvoeders om een juiste begeleidingsstijl te kiezen en dit doet de vraag rijzen: "Hoe vul je het vacuüm op dat is ontstaan door de ineenstorting van 'autoriteit', en zorg je ervoor dat kinderen opbouwende ervaringen krijgen met betrekking tot beperkingen, eisen en de noodzaak om met problemen om te gaan, op een manier die aanvaardbaar en legitiem is in de context van een democratischer maatschappij?" Het antwoord van Haim Omer op deze vraag is: "het concept van de Nieuwe Autoriteit". (Omer, 2011, p. 15-17)

De 'nieuwe autoriteit' is een basishouding, een houding van waaruit ouders en opvoeders handelen. Ouders of opvoeders zijn hier de cliënten. De methodiek heeft een beter welbevinden van ouders tot doel. Vanuit de houding van 'nieuwe autoriteit' leren ouders controle over zichzelf en over hun eigen gedrag te krijgen en richten ze zich enkel op zichzelf in conflictsituaties. (Hoet, 2009, p. 7) Door aan hun eigen basishouding te werken, zal de relatie met het kind automatisch verbeteren. De methodiek 'Nieuwe Autoriteit' vertrekt vanuit de onderlinge relatie tussen opvoeder en kind, waarbij aanwezigheid,

toezicht of waakzame zorg, nabijheid en betrokkenheid belangrijke aspecten zijn. Aanwezigheid en waakzame zorg betekent dat je als ouder/opvoeder 'aanwezig' bent in het leven van het kind, d.w.z. dat je weet waar het kind is en met wie het kind omgaat en dat je interesse toont in het leven van het kind. Het betekent enerzijds bezorgd zijn en anderzijds grenzen durven stellen. Haim Omer gaat ervan uit dat "gezag niet kan worden afgedwongen: het vindt zijn basis in een goede relatie met het kind en in positieve steun van de omgeving." (Omer, 2007, p. 9) Je geeft het kind de boodschap: "Ik ben en blijf je ouder. Ik geef niet toe en ik geef je niet op!" Dit is een boodschap van grenzen en nabijheid. (Omer, 2007, p. 12) De nieuwe autoriteit kan beroep doen op een ondersteuningsnetwerk, dat bestaat uit vrienden, familieleden, leerkrachten,... Het handelen van ouders wordt gedragen door al deze mensen, ouders staan er niet alleen voor. Iemand met nieuwe autoriteit gebruikt geen geweld, zelfs als het kind zich gewelddadig gedraagt. Hij verzet zich op een geweldloze manier tegen het negatieve gedrag van het kind en kan eenzijdig ingrijpen om de kans op escalatie te verkleinen. De nieuwe autoriteit wordt gekenmerkt door transparantie, d.w.z. het netwerk rond de ouders wordt op de hoogte gebracht van het negatieve gedrag van het kind. Men doorbreekt de geheimhouding, want als men het gedrag verbergt, zal dit zich voortzetten. De nieuwe autoriteitsfiguur is een mens van vlees en bloed, die af en toe ook eens fouten mag maken en deze fouten achteraf kan rechtzetten. Hij heeft enkel controle over zichzelf, niet over het kind, met als gevolg dat hij gezag kan hebben, ongeacht de mate waarin het kind gehoorzaamt. (Omer, 2011, p. 18-21) Ik kan hieruit concluderen dat er een aantal pijlers kenmerkend zijn voor de nieuwe autoriteit:

- Aanwezigheid/waakzame zorg
- Netwerk/transparantie
- Geweldloos verzet
- Zelfcontrole

Ik zal verder ingaan op deze pijlers tijdens het bespreken van de coachingsessies, daar zal ook duidelijk worden waarom ik gekozen heb om te vertrekken vanuit deze vier pijlers. De pijler 'geweldloos verzet' zal nog uitgebreid aan bod komen in hoofdstuk 2.

### 1.2.3 *Haim Omer binnen Sint-Ferdinand*

Uit een gesprek op 26 maart 2014 met mevr. Dekerf, orthopedagoge van eenheid vier, blijkt dat het gedachtegoed van Haim Omer zijn weg naar Sint-Ferdinand heeft gevonden dankzij de kinderpsychiater van eenheid twee. Zij heeft andere mensen binnen haar eenheid hiervoor 'warm gemaakt' met als resultaat dat de orthopedagoge van deze eenheid contact heeft opgenomen met mevr. Vandenbussche, kliniekhoofd kinderpsychiatrie van het UZ te Leuven. Mevr. Vandenbussche is vervolgens in 2011 tijdens een algemene personeelsvergadering<sup>2</sup> deze methodiek komen toelichten en komen vertellen over hoe de methodiek kan vertaald worden naar het residentiële werk.

Voorheen was de visie van Haim Omer onbekend binnen Sint-Ferdinand. De orthopedagogen en andere medewerkers voelden al een tijdje aan dat de vroegere manier van werken (harde aanpak of zachte aanpak) niet meer werkte. Tijdens de APV kreeg hun buikgevoel eindelijk een 'taal', nl. de taal van Haim Omer. Wat Haim Omer vertelt is niet allemaal nieuw, maar het feit dat hij een middenweg vindt tussen de harde en de zachte aanpak werd interessant gevonden binnen Sint-Ferdinand. Eindelijk was er iemand die een antwoord gaf op de vraag 'Hoe kan de combinatie van de harde en de zachte aanpak in de praktijk eruit zien?'. Wat de medewerkers binnen Sint-Ferdinand ook aansprak was het feit dat deze theorie er niet van uitgaat dat alles zal werken wat je doet. Het is belangrijker om bij jezelf aan verandering te werken. Er zitten een aantal nieuwe dingen in zijn visie, maar

---

<sup>2</sup> Algemene personeelsvergadering of APV. Verder in de tekst zal ik gebruik maken van de afkorting APV om te verwijzen naar een algemene personeelsvergadering.

hij baseert zich ook op andere theorieën in zijn gedachtegoed, zoals het contextuele gedachtegoed, de hechtingstheorie, gentle teaching, territoriumleer,...

In 2012 hebben mevr. Dekerf en de opvoeder-groepschef van eenheid één de kans gekregen om een jaaropleiding te volgen rond de visie van Haim Omer. Zij hebben nadien de terugkoppeling gedaan naar de coördinatieteams<sup>3</sup> van de verschillende eenheden binnen de voorziening en ze zijn deze methodiek gaan bepleiten bij de directie. De directie heeft dan beslist om binnen eenheden één en vier te starten met de werkgroep 'Nieuwe Autoriteit' en een stuurgroep, die de terugkoppeling naar de directie zou doen. De werkgroepen bestaan uit één opvoeder uit elke leefgroep en de leden van het CT. Binnen de werkgroep wordt er nagedacht over hoe ze de visie van Haim Omer kunnen implementeren binnen de eigen eenheid en hoe ze elkaar daarin kunnen ondersteunen. In de stuurgroep zetelen een opvoeder-groepschef, een orthopedagoge, een maatschappelijk assistent, een persoon uit de ambulante werking, de kinderpsychiater van eenheid twee en de algemeen en pedagogisch directeur. Voor de samenstelling van de stuurgroep heeft men een beroep gedaan op het boek 'Nieuwe autoriteit. Samen werken aan een krachtige opvoedingsstijl thuis, op school en in de samenleving' van Haim Omer. In dit boek beschrijft Haim Omer wat de functie van zo'n stuurgroep is en uit welke personen deze bestaat.

Jan Hoet, een contextueel geschoolde persoon die in Vlaanderen heel sterk bezig is met de implementatie van dit gedachtegoed in de hulpverlening, is een basiscursus komen geven aan de leden van de werkgroepen. Daarnaast is hij in oktober 2013 een vorming komen geven aan de stafleden. In de loop van vorig schooljaar werd het gedachtegoed van Haim Omer geïmplementeerd in de visie en missie van Sint-Ferdinand.

Binnen Sint-Ferdinand is er gekozen om te werken volgens de vier pijlers of ankerfuncties van de nieuwe autoriteit. Deze vier ankerfuncties zijn: aanwezigheid, zelfcontrole, netwerk en routine. Ik heb mezelf al een aantal keer de vraag gesteld 'Waarom werd er binnen Sint-Ferdinand gekozen om als vierde pijler 'routine' toe te voegen?'. Haim Omer spreekt in zijn boeken nergens over 'routine'. Na het gesprek met mevr. Dekerf heb ik een antwoord op deze vraag. Op de website van de 'School of Non Violence Resistance' van Haim Omer spreekt hij zelf over deze vier ankerfuncties. Hij spreekt hier over de ouders als een 'anker'. Een kind heeft net zoals een boot nood aan een anker dat hem ondersteunt om niet te zinken in de zee, maar een kind kan zichzelf niet verankeren. Dit is de taak van de ouders. Verankeren betekent grenzen stellen, het kind toelaten te zwemmen zonder te verdrinken, het kind toelaten te groeien en te bewegen zonder ten onder te gaan. Binnen Sint-Ferdinand wordt ook de metafoor van de boot en het anker gebruikt om de visie van Haim Omer duidelijk te maken aan alle medewerkers. Men spreekt hier van de opvoeder als anker: de opvoeder is de gids of de mentor. Het kind denkt zelf, de opvoeder begeleidt, stimuleert en faciliteert. De opvoeder zoekt steun bij collega's, ouders en andere opvoedingsfiguren. De opvoeder houdt vol, blijft het kind aanvaarden maar verzet zich tegen ongewenst gedrag. Opvoeden is een engagementsverbintenis, nl. het kind zoveel mogelijk ontwikkelingskansen bieden.

## 1.3 COACHEN

### 1.3.1 *Wat is coachen?*

#### 1.3.1.1 Kennis vanuit mijn opleiding

In mijn opleiding heb ik kennism gemaakt met het begrip 'coachen', zowel theoretisch als praktisch. Ik heb de kans gekregen om tijdens de lessen 'pedagogisch coachen' zelf het

---

<sup>3</sup> Coördinatieteam of CT. In de tekst zal ik steeds verwijzen naar een coördinatieteam met de afkorting CT.

coachen te oefenen, dankzij de vakkundige uitleg van Chris Van Dam. Hij heeft ons, dankzij zijn kennis uit zijn opleidingen 'leiden en begeleiden' en 'supervisor' en zijn jaren ervaring als coach, heel wat kunnen bijbrengen.

Wat ik geleerd heb vanuit mijn opleiding, is dat er heel wat definities bestaan over coaching. Vele hiervan hebben betrekking op de bedrijfswereld. Chris Van Dam heeft geprobeerd deze definities te vertalen naar de non-profitsector.

"Coachen is een vorm van reflectieve leerbegeleiding", waarbij een persoon de kans krijgt om met hulp van de coach te reflecteren over het eigen handelen en denken. (De Rijdt, Bussens en Van Dam, 2012, p. 4) Er zijn verschillende soorten van coaching. Ik zal hieronder een aantal vormen van coaching bespreken die van toepassing zijn in de non-profitsector.

"Personal coaching is een vorm van persoonlijke begeleiding op basis van een gelijkwaardige één-op-één-relatie. De coach leert, ondersteunt en begeleidt dit leerproces." De doelen worden vooraf bepaald. Deze vorm van coaching heeft tot doel het vergroten van de persoonlijke effectiviteit. (De Rijdt, Bussens en Van Dam, 2012, p. 4)

Teamcoaching is een vorm van coaching waarbij de coach zoekt naar collectieve patronen in gedrag en denken binnen de groep. Er worden een aantal doelstellingen vooropgesteld die de organisatie met dit team wil bereiken. (De Rijdt, Bussens en Van Dam, 2012, p. 4-5)

De belangrijkste kenmerken van coaching zijn dat de cliënt zelf het doel bepaalt en zelf verantwoordelijk blijft voor zijn of haar beslissingen. De coach stelt voornamelijk vragen en spiegelt de antwoorden. De bedoeling is om de ander aan het denken te zetten. In de non-profitsector is het belangrijk om bij het coachen de focus zoveel mogelijk op het positieve te leggen en te kijken naar wat er al werkt. Als coach is het heel belangrijk om voldoende aandacht te besteden aan het analyseren van de situatie, zonder probleemgericht te gaan werken. (De Rijdt, Bussens en Van Dam, 2012, p. 5)

In de cursus 'pedagogisch coachen' zijn er een aantal vaardigheden aan bod gekomen die belangrijk zijn om als coach te gebruiken bij het coachen. Onderstaande vaardigheden waren voor mij een belangrijk hulpmiddel bij het coachen van de teams op mijn stageplaats.

Als coach moet je beschikken over een bepaalde basishouding van waaruit je handelt. Deze basishouding kan gedefinieerd worden aan de hand van de vier A's:

- 1) 'Aandacht hebben, volledig Aanwezig zijn': Je maakt als coach je hoofd leeg, je zet je eigen beslommingen, taken die je nog moet doen, gesprekken die je nog moet voeren en emoties die je voelt even aan de kant, je bent er volledig in het hier en nu.
- 2) 'Aansluiten bij het verhaal van de ander': Dit kan je doen door de ander tijd en ruimte te geven om het eigen verhaal op de eigen manier te vertellen. Je gaat in op wat de ander je presenteert.
- 3) 'Accepteren zonder oordeel': Je velt geen oordeel over de ander, je veroordeelt de ander niet. Je zet als coach je eigen mening even opzij, het gaat om de betekenis die de ander aan zijn verhaal geeft.
- 4) 'Authenticiteit': Je bent jezelf als coach en je weet wie je bent, je kent je eigen kwaliteiten, valkuilen en dingen die je nog wil leren. Als coach mag je ook iets 'niet' weten, het is jouw taak om de ander te helpen eigen antwoorden te vinden. Een authentieke houding betekent dat je respect en empathie hebt, vertrouwt in de wijsheid van de ander en dat je je bewust bent van je eigen waarden en normen. (De Rijdt, Bussens en Van Dam, 2012, p. 63-64)

Als coach kan je best het gebruik van waarom-vragen en het woord 'maar' vermijden, want deze kunnen oordelend zijn. Het is beter om wie, wat, waar, welke, wanneer en hoe-vragen te stellen en gebruik te maken van het woord 'en' in plaats van 'maar'. Zo gaat het ook onmiddellijk over oplossingen in plaats van over problemen. Het is aangewezen om vooral open vragen te stellen, maar gesloten vragen kunnen soms ook nuttig zijn. Er zijn een aantal valkuilen bij het stellen van vragen waar je als coach niet mag intrappen:

- Te weinig neutraal te werk gaan door een antwoord te suggereren of te veel bezig te zijn met je eigen gedachten en interesses.
- Te weinig rekening houden met het onderwerp door het onderwerp onvoldoende af te bakenen of door te veel door te vragen op zijpaden.
- Te weinig letten op de mogelijkheden van de ander door onduidelijke of te moeilijke vragen, een te hoog tempo, te veel tegelijk/samengestelde vragen, de ander onvoldoende tijd te geven om na te denken en het antwoord te formuleren, te snel stiltes op te vullen of de ander te onderbreken tijdens het spreken.
- Te weinig letten op wat er is gezegd door te veel of te weinig door te vragen of te weinig aan te sluiten bij wat er al gezegd is. (De Rijdt, Bussens en Van Dam, 2012, p. 67-70)

Het is belangrijk om zowel actief als passief te luisteren. Actief luisteren kan je doen door samen te vatten, door te vragen, open vragen te stellen of dingen te herhalen. Samenvatten wil zeggen in je eigen woorden weergeven wat de ander gezegd heeft. Op die manier kan je controleren of je het begrepen hebt en geef je aan dat je goed geluisterd hebt. Je kan samenvatten op drie niveaus: inhoud, gevoel en betekenis. Doorvragen kan je doen als de andere persoon nogal vaag blijft. Je kan dan vragen om meer concreet te zijn. Laat de ander een voorbeeld geven om te staven wat hij zegt. Je kan ook doorvragen om nog meer te weten te komen, om tot de kern te komen van wat iemand beweegt, wat hij wil en waarom het belangrijk is voor hem. Je sluit dan met een volgende vraag aan bij datgene wat de ander net gezegd heeft. Passief luisteren doe je door de ander niet te onderbreken tijdens het spreken, door naar de ander toegekeerd te zitten en door te letten op je non-verbale taal (knikken, oogcontact, 'hmm', 'ja'). Een belangrijke methode om te hanteren tijdens de coachinggesprekken is de LSD-methode, waarbij LSD staat voor Luisteren, Samenvatten en Doorvragen. Deze methode komt erop neer dat je pas mag reageren nadat je, hetgeen de ander heeft gezegd, hebt samengevat: 'Dus jij vindt dat...klopt dat?'. Dit helpt je als coach om beter te luisteren. Er zijn een aantal valkuilen verbonden aan de LSD-methode, waarvan je jezelf als coach bewust moet zijn:

- Onvoldoende luisteren door eigen gedachten: Je bent al aan het nadenken over de volgende vraag of je komt onnodig en te vaak tussen.
- Oordelend luisteren: Je laat tijdens het luisteren een waardeoordeel toe met betrekking tot wat de ander vertelt.
- Gefilterd luisteren: Je kijkt te veel door je eigen bril als coach of je bent te veel bezig met de feiten in plaats van te luisteren naar de beleving van de ander.
- Te empathisch luisteren: Dit kan je doen door jezelf te laten meeslepen of het probleem van de ander op jezelf te betrekken. (De Rijdt, Bussens en Van Dam, 2012, p. 65-66)

Als coach vraag je in eerste instantie om de ingebrachte casus te concretiseren. Je vraagt zeer concrete informatie over de situatie. Tijdens het gesprek kan het zinvol zijn om af en toe een stilte te laten vallen. Een stilte geeft de ander de tijd om na te denken en een antwoord te formuleren. Op het einde van het gesprek kan je de personen die je coacht een uitdaging laten formuleren. Dit is een werkpunt dat concreet wordt gemaakt zodat men hiermee aan de slag kan. Je laat dus degenen die je coacht suggesties naar aanpak formuleren. Hierbij is het belangrijk dat je als coach zelf zo weinig mogelijk suggesties naar aanpak formuleert. (De Rijdt, Bussens en Van Dam, 2012, p. 23-34) Het is aan degene die gecoacht wordt om na te denken over zijn eigen handelen en om zelf suggesties te doen i.v.m. de punten waaraan hij/zij zal werken in de toekomst.

### 1.3.1.2 Kennis vanuit de literatuur

Naast de kennis over coaching die ik verkregen heb vanuit mijn opleiding, heb ik heel wat informatie vergaard uit de literatuur met betrekking tot coachen. Ik heb gemerkt dat er enorm veel verschillende definities over coaching bestaan. Hieronder zal ik er enkele weergeven die voor mij het duidelijkst zijn en die naar mijn mening het best weergeven waarover 'coachen' gaat.

Coachen is “een betekenisvolle relatie tussen twee mensen waarbij de één zich in dienst stelt om de ontwikkeling van de ander mogelijk te maken.” (Locher en Luijten, 2004, p. 14)

Coachen is voorwaardenscheppend handelen op basis van een engagement dat je aangaat met degene die je coacht. “Als coach schep je voorwaarden waardoor het beste uit de gecoachte naar boven komt en deze in staat is zijn eigen koers te bepalen. Jouw rol is die van helper: helpen vrijmaken, helpen vinden van passende oplossingen, helpen versterken van nieuw gedrag, enzovoort. De gecoachte heeft er baat bij dat je weloverwogen kiest voor de methodieken die je inzet en de thema’s die je aansnijdt, maar het echte werk zal hij zelf moeten doen.” Met engagement bedoelen we veel meer dan ergens afspraken over maken. Het gaat om een mix van vertrouwen, ergens samen voor gaan en het nakomen van afspraken. Engagement betekent: “de onvoorwaardelijke bereidheid en het vertrouwen samen te werken en de gewenste resultaten te realiseren.” Vertrouwen is de basis van een coachrelatie. Engagement heeft ook te maken met motivatie en met werkbare afspraken maken over inhoud, vorm en duur van het coachtraject. (Crasborn en Buis, 2008, p. 11-12)

Uitgangspunt bij coachen zijn praktijkvragen die de coach stelt aan de gecoachte. Dit kan gaan van vragen waarbij de inhoud en vakkennis centraal staan, waarbij het erom gaat deze in specifieke, lastige situaties toe te passen, over vragen waarbij een inhoudelijke component aanwezig is, maar waarbij de wijze waarop de gecoachte handelt en met de inhoud omgaat belangrijk is, tot vragen waarbij vooral persoonlijke eigenschappen van de gecoachte centraal staan. (de Haan en Burger, 2004, p. 6) In mijn coachingssessies ging het vooral om de tweede soort vragen, namelijk vragen waarbij het handelen van de gecoachte centraal staat en de wijze waarop hij/zij met de inhoud omgaat.

“Het doel van coaching is een leerproces op gang te brengen dat de gecoachte in staat stelt zijn doelen te verwezenlijken en zich verder te ontwikkelen. De context is steeds een werksituatie, maar dat wil niet zeggen dat je inhoudelijk deskundig hoeft te zijn als het gaat om de inhoudelijke context waarin de coachvraag zich aandient. Jouw expertise is coachen, en jij hoeft niet thuis te zijn in het vakgebied van de gecoachte.” (Crasborn en Buis, 2008, p. 15) Hier wil ik even een persoonlijke kanttekening bij maken. Tijdens de coachinggesprekken die ik gevoerd heb, was het toch wel belangrijk dat ik, als coach, enige kennis had over de inhoud van de methodiek van Haim Omer. Als coach kan je anderen niet coachen rond een methodiek als je zelf geen kennis hebt van deze methodiek. Je moet enige achtergrondkennis hebben om anderen te sturen en te begeleiden in hun ontwikkelingsproces. Als degenen die gecoacht worden vragen hebben over de methodiek moet je hier als coach kunnen op antwoorden. Je hebt als coach de taak van helper: je geeft anderen de informatie die ze nodig hebben.

Voor de gecoachte betekent leren “veranderen van gedrag in effectiever gedrag”. Er zijn vijf uitgangspunten die het proces van gedragsverandering bij de gecoachte goed beschrijven:

- “Mensen zijn autonoom en hebben een eigen verantwoordelijkheid”, d.w.z. “de gecoachte is verantwoordelijk voor zijn eigen succes.”
- “Gecoachte en coach zijn gemotiveerd”, d.w.z. coachen werkt alleen als de gecoachte zelf de verantwoordelijkheid wil, kan en durft te nemen voor zijn eigen ontwikkeling en als hij bereid is te experimenteren met nieuw gedrag en de daaraan gekoppelde interventies.
- “Coachen is wel vrijwillig, maar niet vrijblijvend”, d.w.z. “coaching gebeurt in een relatie die op basis van wederzijdse vrijwilligheid wordt aangegaan.” Dat betekent dat coachen en gecoacht worden niet vrijblijvend is, vermits de rollen, verantwoordelijkheden en werkwijze vooraf worden overeengekomen.
- “De focus is positief en toekomstgericht”, d.w.z. “jij bekrachtigt wat goed gaat en gaat ontwikkelingsgericht om met wat belemmert.” “Je werkt perspectiefgericht”, waarbij jij je primair richt op de ontwikkeling van het zelf leren en zelf sturen.
- “Coachen is werkgerelateerd en praktijkgericht”, d.w.z. “tijdens het coachtraject wordt altijd gewerkt met actuele praktijksituaties. Er vindt een permanente uitwisseling plaats



tussen het besprokene tijdens een coachsessie en (re)acties in de werksituatie.” (Crasborn en Buis, 2008, p. 15-17)

Het is belangrijk om op het einde van een coachinggesprek een korte evaluatie te doen van het gesprek, met een reflectie op, bijvoorbeeld:

- “het proces en de resultaten van de coaching
- het leerproces van de gecoachte
- de interactie tijdens de gesprekken en de ‘moeilijke momenten’
- hoe kan de gecoachte zich rondom de eigen vraagstelling verder ontwikkelen
- hoe kan de coach zich als coach verder ontwikkelen.” (de Haan en Burger, 2004, p. 38)

Het citaat hieronder stelt, volgens mij, heel mooi voor wat de kern van coachen is.

Myles Downey stelde zichzelf ooit de vraag: “Waarom moet je als coach je aandacht richten?” Zijn antwoord was: “Op de gecoachte: niet op de modellen, de technieken, of de vaardigheden, niet op de vraag of de sessie zal slagen of wat de gecoachte van je vindt. Dit zijn allemaal belemmeringen. Richt je op de gecoachte. Stel belang in zijn leren. Laat de rest los.” (Crasborn en Buis, 2008, p. 62)

### 1.3.1.3 Profiel van een coach

Hoe ziet het profiel van een coach eruit?

Hij moet over acht belangrijke vaardigheden beschikken:

- “Een coach kent zichzelf en kan op zijn eigen gedrag reflecteren”, d.w.z. “je bent altijd bereid tot zelfonderzoek.” Je durft je eigen handelen in vraag te stellen.
- “Een coach kan grenzen aangeven”, d.w.z. je zegt niet altijd ‘ja’. “Je bent niet bang de gecoachte te confronteren en een spiegel voor te houden.” Je durft te laten zien dat jij het zelf ook niet altijd weet.
- “Een coach heeft vertrouwen in de competentie van de gecoachte”, want iedere mens heeft het vermogen om zichzelf te leiden en keuzes te maken.
- “Een coach bevordert zelfsturing”, d.w.z. “als goede coach maak je jezelf zo snel mogelijk overbodig. Jij stimuleert de gecoachte tot zelfstandig denken en handelen. Jij helpt de gecoachte zich bewust te worden van wat er werkelijk speelt, en om keuzes te maken.”
- “Een coach werkt vanuit een accepterende houding”, d.w.z. “coachen zonder vooringenomenheid.” Onvoorwaardelijke acceptatie van de gecoachte. “Dat wil niet zeggen dat jij alles goedkeurt wat de gecoachte doet of vindt.”
- “Een coach is transparant en selectief authentiek”, d.w.z. “je bent open over jouw bedoelingen, over de achtergrond van je vragen, over de keuze van je methoden en over het verloop en de duur van het traject. Ook ben je open en oprecht over wat jij zelf tijdens de coaching beleeft. Dat wil niet zeggen dat je alles wat jij denkt en voelt, inbrengt in het gesprek.”
- “Een coach ziet dat de weg ook het doel is”, d.w.z. de weg waarlangs het doel wordt bereikt is minstens zo belangrijk als het doel. “Houd niet vast aan jouw eigen voorbereiding, wanneer de hier-en-nu-situatie iets anders van je vraagt.”
- “Een coach is veelzijdig”, d.w.z. “jij kunt luisteren, samenvatten, doorvragen, herdefiniëren, aanzetten tot leren, stimuleren tot het nemen van eigen verantwoordelijkheid, de focus op ontwikkeling houden, confronteren, enzovoort.” (Crasborn en Buis, 2008, p. 17-20)

Eigen aan coaching is dat “een coach zichzelf meeneemt in het gesprek. Een coach is dus geen neutrale spiegel die de gecoachte objectief reflecteert, maar eerder een mens van vlees en bloed, die zijn eigen manier van kijken meebrengt. Maar wel iemand die weet hoe

hij zelf kijkt, en hoe hij op grond daarvan handelt, inclusief eigen mogelijkheden en beperkingen.” (van den Boomen e.a., 2007, p. 30)

### 1.3.2 *Coachen binnen Sint-Ferdinand*

Binnen OC Sint-Ferdinand wordt er op verschillende manieren gecoacht. Het zijn vooral de opvoeders-groepschefs<sup>4</sup> en hoofdopvoeders die instaan voor het coachen van de leefgroepbegeleiders. Zij hanteren elk hun eigen stijl van coachen en gebruiken verschillende methodieken bij het coachen. Ik heb met verschillende medewerkers binnen Sint-Ferdinand hierover een gesprek gehad. Hieronder volgt een korte beschrijving van de gesprekken en van de manieren waarop er gecoacht wordt.

Op 19 maart 2014 heb ik een gesprek gehad met mr. De Ryckere, stafmedewerker van de directie binnen Sint-Ferdinand. Hij heeft me verteld dat nieuwe medewerkers binnen Sint-Ferdinand drie formele beoordelingsmomenten hebben, nl. op drie, zes en twaalf maanden, waarin men de behaalde resultaten en de competentieontwikkeling van de medewerker gaat bekijken. Tussen deze momenten zal de OG en de hoofdopvoeder de nieuwe medewerker begeleiden en ondersteunen door geregeld een begeleidingsgesprek te hebben, waarbij de noden van de medewerker het uitgangspunt vormen. Jaarlijks vinden er functioneringsgesprekken plaats, waarbij de OG samen met de medewerker bekijkt wat hij/zij nodig heeft om zijn/haar kennis te verbreden (bv. deelname aan bepaalde vormingen) en op welke vlakken de medewerker vorderingen heeft gemaakt of op welke vlakken hij/zij nog kan groeien. Binnen een functioneringsgesprek komen zowel sterke punten als werkpunten van de medewerker aan bod. Zowel de begeleidingsgesprekken als de functioneringsgesprekken zijn gericht op de ontwikkeling van de medewerker. Binnen Sint-Ferdinand richt men zich niet enkel op het verbeteren van de ‘zwaktes’ van medewerkers, maar ook op het optimaliseren van de ‘sterktes’ van deze mensen.

Op 1 april 2014 heb ik een gesprek gehad met mr. Schoubben, OG van eenheid één. Hij heeft verteld over de manier waarop hij, als OG, de opvoeders binnen zijn eenheid in de praktijk coacht. Hij is van mening dat een goede leidinggevende over drie belangrijke kwaliteiten moet beschikken, nl. openheid, eerlijkheid en nieuwsgierigheid. Hij vertrekt vanuit deze drie kwaliteiten bij het coachen van zijn medewerkers. Hij is open over zijn bedoelingen. Hij is eerlijk, d.w.z. dat hij steeds duidelijk zijn mening geeft. Hij is nieuwsgierig en laat dit blijken door zelf geen oplossingen aan te reiken, maar veel vragen te stellen aan zijn medewerkers om hen zelf tot antwoorden te laten komen. Hij doet zowel aan competentie management als aan talent management. Enerzijds ondersteunt hij medewerkers bij het werken aan hun werkpunten en aan de nodige competenties. Hij stelt hierin duidelijke verwachtingen en wil dit zien in hun handelen. Anderzijds ondersteunt hij hen om hun talenten verder te ontwikkelen. Soms laat hij iemand buiten zijn comfortzone handelen om op die manier te groeien en te ontwikkelen als opvoeder. Hij vertrekt bij het coachen vanuit de vier ankerfuncties van Haim Omer, nl. ‘netwerk’, ‘routine’, ‘zelfcontrole’ en ‘aanwezigheid’. Hij vertrekt als coach vanuit de basishouding van de ‘nieuwe autoriteit’. In een crisissituatie zal hij vanuit de visie van Haim Omer vragen stellen aan zijn medewerkers, bv. ‘Ben je rustig kunnen blijven?’ of ‘Heb je uw boodschap kunnen herhalen tegenover de cliënt?’. Hij zal in dergelijke situatie, samen met de opvoeder, nagaan hoe hij/zij de dingen anders had kunnen doen. Mr. Schoubben heeft bij het coachen van zijn medewerkers, zowel op teamniveau als op individueel niveau, ook al gebruik gemaakt van bepaalde methodieken, zoals het Kernkwadrant van Daniel Ofman en het Teamontwikkelingsmodel van Geert Stroobant<sup>5</sup>.

Op 2 april 2014 heb ik een gesprek gehad met mevr. De Smet, OG van eenheid vier. Zij maakt bij het coachen van haar medewerkers gebruik van de Transactionele Analyse van

---

<sup>4</sup> Opvoeder-groepschef of OG. In de tekst zal ik steeds verwijzen naar een opvoeder-groepschef door de afkorting OG te gebruiken.

<sup>5</sup> Zie bijlage 2 voor een korte beschrijving van het Kernkwadrant en het Teamontwikkelingsmodel.

Eric Berne<sup>6</sup>. Zij coacht zowel de teams als de opvoeders met behulp van dit model. Als coach vertrekt ze vanuit de rol van 'volwassene' uit dit model. Ze laat de medewerkers zelf tot oplossingen komen. Als zij, als coach, met oplossingen zou komen, zou ze zich in de rol van 'ouder' bevinden. Haar doel is dat zij, als leidinggevende, met haar medewerkers kan communiceren als twee 'volwassenen' onder elkaar. Bij een evaluatiegesprek zal mevr. De Smet wel vertrekken vanuit de rol van 'ouder'. Zij gebruikt de Transactionele Analyse om medewerkers te laten nadenken over hun manier van communiceren tegenover de cliënten, maar ook tegenover collega's. Daarnaast gebruikt ze dit model ook wanneer een team vastloopt. In dergelijke situatie zal ze eerst de hoofdopvoedster laten tussenkomen en om advies vragen, vermits zij dichterbij het team staat. Vervolgens luistert ze naar het verhaal van de opvoeders. Ze maakt dan een analyse van de situatie en gebruikt de Transactionele Analyse om in gesprek te gaan met de opvoeders rond de situatie. Ze vraagt hen om te kijken in welke rol (ouder, volwassene of kind) ze zelf zitten en in welke rol hun collega zit. Van daaruit bekijkt ze samen met het team wat daarvan het gevolg is voor de communicatie tussen de teamleden.

## **1.4 LEEFGROEP 1**

### *1.4.1 Voorstelling leefgroep 1*

Deze leefgroep kan opvang bieden voor zes jongeren. Momenteel verblijven er vier jongens. Drie jongens hiervan verbleven vorig schooljaar ook in deze leefgroep. Eén jongen is overgekomen uit een andere leefgroep binnen de campus. De leeftijd van de jongeren varieert tussen 18 en 22 jaar. Het team van begeleiders bestaat uit twee begeleiders, een man met een tiental jaar werkervaring en een vrouw met al vele jaren werkervaring. Ze zijn goed op elkaar ingespeeld en hanteren een gelijkaardige begeleidingsstijl in de omgang met de jongeren. Ze hanteren naar eigen zeggen een vrij directe aanpak en kunnen op sommige momenten nogal confronterend uit de hoek komen naar de jongeren toe. De mannelijke begeleider is lid van de werkgroep 'Nieuwe Autoriteit' binnen Sint-Ferdinand en is dus vrij goed op de hoogte van wat de visie van Haim Omer inhoudt. Beide begeleiders hebben het boek 'Geweldloos Verzet' van Haim Omer gelezen. Uit het groepshandelingsplan haalde ik volgende informatie: In deze leefgroep staat het individuele traject van de jongere met het oog op zelfstandigheid centraal, dit met sterke nadruk op de uitbouw van een realistisch toekomstperspectief en het ontwikkelen van vaardigheden hieromtrent. Dit alles in functie van een gemakkelijker overgang naar de volwassenenwerking of naar de thuissituatie. Er blijft slechts beperkte aandacht voor het groepsgebeuren. Het merendeel van de jongeren is nog schoolgaand. Eén van de jongeren werkt momenteel in het beschermd werkmilieu.

### *1.4.2 Sessie 1*

#### *1.4.2.1 Voorbereiding*

Ik heb samen met het team een datum vastgelegd, waarop beide begeleiders aanwezig konden zijn. De coachingsessie kon maximum twee uur duren, vermits de begeleiders daarna nog aanwezig moesten zijn op een campusoverleg. Ik had vooraf aan het team gevraagd om mij een casus door te mailen tegen een bepaalde datum, zodat ik nog voldoende tijd had om de coachingsessie voor te bereiden. Ik ben gestart met het lezen van deze casus. Hieronder volgt een korte beschrijving van de casus.

---

<sup>6</sup> Zie bijlage 3 voor een korte beschrijving van de Transactionele Analyse.

*Jan<sup>7</sup> is maandag niet naar zijn stageplaats gegaan, omdat ze daar al heel vroeg 's ochtends vertrokken voor een levering en hij er niet zo vroeg zou geraken. Hij heeft de leefgroepbegeleiding en zijn stagebegeleider van op school hiervan niet op de hoogte gebracht. Naar aanleiding van dit gebeuren is de stagebegeleider van Jan op bezoek gekomen in de leefgroep. Jan had de sms'jes en telefoons van de stagebegeleider niet beantwoord. De individuele begeleider<sup>8</sup> van Jan heeft samen met de stagebegeleider een gesprek gehad met Jan over de situatie. De mama van Jan heeft met zijn IB gebeld om te zeggen dat Jan zich veel zorgen maakt over de gezondheidstoestand van opa. De opvoeders hebben het gevoel dat Jan deze zorgen rond opa functioneel gebruikt om zijn stage te kunnen beëindigen. De IB heeft hierover een gesprek gehad met Jan. De begeleiders verwachten dat Jan zijn stage verder zet, dit met de nodige ondersteuning en zorgen van de leefgroep en de school.*

Ik heb besloten om in mijn coachinggesprek een duidelijke opbouw te hanteren, zoals hieronder zal blijken.

1) Korte situatieschets:

Ik vond het nuttig om de begeleiders eerst kort te vertellen hoe de coachingsessie zou verlopen.

2) Situatieverduidelijking:

Bij het lezen van de casus kwamen er onmiddellijk een aantal vragen in me op. Dit heeft me doen besluiten om te starten met een situatieverduidelijking, om de casus te concretiseren. Op die manier zou ik als coach een duidelijker beeld krijgen van de situatie en meer kunnen ingaan op de details. Een eerste vraag die bij me opkwam was bijvoorbeeld *'Wie heeft beslist dat Jan niet mee hoefde te gaan op stage? Jan zelf, in overleg met de leefgroep of de school?'*. Daarnaast heb ik nog een aantal vragen gesteld zoals *'Had Jan een reden om niet te reageren op de sms'jes en de telefoons van de leerkracht?'*; *'Hoe is het gesprek in de leefgroep verlopen tussen de leerkracht en de opvoeder enerzijds en Jan anderzijds?'*; *'Hoe merken jullie dat de zorgen van Jan rond de gezondheid van opa functioneel worden gebruikt?'*

Op een gegeven moment in de casus wordt er verwezen naar het IB-gesprek dat de opvoeder gehad heeft met Jan rond de gezondheidstoestand van opa. Dit gesprek was niet opgenomen als deel van de casus, terwijl dit mij een belangrijk deel leek. Daarom heb ik aan de IB van Jan gevraagd om mij dit gesprek door te mailen, zodat ik dit ook kon lezen. Ik heb dan beslist om het ook op te nemen als onderdeel van de casus en verder te bespreken in de coachingsessie.

3) Twee delen in deze casus:

Na het lezen van de casus viel me op dat er twee delen te onderscheiden zijn in deze casus, namelijk de stage van Jan (Jan reageert niet op de sms'jes en telefoons van de leerkracht, hij wil eigenlijk stoppen met stage en is niet meer gemotiveerd) en de gezondheid van opa (enerzijds Jan die zich zorgen maakt over opa en anderzijds de opvoeders die vermoeden dat deze zorgen functioneel worden gebruikt om te kunnen stoppen met de stage). Dit zou ik in mijn achterhoofd houden tijdens het coachinggesprek en vermelden naar de opvoeders toe.

4) Casus bekijken vanuit de visie van Haim Omer:

Een volgende stap in de coaching zou zijn het bekijken van de casus vanuit de visie van Haim Omer. Ik heb ervoor gekozen om te werken met de vier pijlers van de 'nieuwe autoriteit', namelijk 'aanwezigheid' en 'waakzame zorg', 'netwerk', 'zelfcontrole' en

---

<sup>7</sup> Dit is een fictieve naam. Rekening houdend met mijn beroepsgeheim zijn alle namen in de tekst fictieve namen.

<sup>8</sup> Individuele begeleider of IB. In de tekst zal ik steeds verwijzen naar een individuele begeleider door de afkorting IB te gebruiken.

'geweldloos verzet'. De eerste drie pijlers worden al gebruikt binnen Sint-Ferdinand, zoals eerder is duidelijk geworden. De pijler 'routine' die als vierde pijler geldt binnen Sint-Ferdinand heb ik vervangen door de pijler 'geweldloos verzet'. In de boeken van Haim Omer wordt niet gesproken over 'routine', maar wel over 'geweldloos verzet'. Geweldloos verzet maakt een belangrijk deel uit van de basishouding van de 'nieuwe autoriteit'. Er zijn acht concrete interventies die deel uitmaken van het geweldloze verzet en die de opvoeder kan gebruiken in zijn handelen. In deze interventies komen de andere drie pijlers aan bod. Een opvoeder toont namelijk doorheen deze interventies zijn aanwezigheid en zelfcontrole en doet tijdens deze interventies een beroep op het netwerk.

Ik heb ervoor gekozen om bij de pijler '**aanwezigheid**' de opvoeders te laten nadenken over de wijze waarop ze 'aanwezig' waren in de casus. Volgens Haim Omer kan je op verschillende manieren aanwezig zijn in het leven van het kind, namelijk fysiek, emotioneel en systemisch.

- Fysieke aanwezigheid: Dit betekent nabijheid, toezicht houden en reageren op wat er gebeurt. Het betekent aanwezigheid in tijd en ruimte. Je bent letterlijk en figuurlijk aanwezig.

- Emotionele aanwezigheid: Deze heeft een vastberaden en een zachte kant. Het stelt grenzen en drukt nabijheid uit. De opvoeder geeft de boodschap: "Ik geef niet toe, maar ik geef je ook niet op."

- Systemische aanwezigheid: Dit betekent dat de opvoeder in zijn aanwezigheid laat blijken dat hij een netwerk vertegenwoordigt dat hem ondersteunt en versterkt. Je toont dat je via het systeem van het kind aanwezig bent. Je geeft niet de boodschap 'Ik ben hier', maar je geeft de boodschap 'Wij zijn hier'. (Omer, 2011, p. 153-156)

Ik heb zelf, ter voorbereiding, in de casus aangeduid waar welke pijler aan bod komt. Op die manier kon ik de opvoeders tijdens de coachingsessie op weg helpen als ze het zelf moeilijk hadden om de pijlers terug te vinden in de casus. Daarnaast heb ik, bij sommige dingen die ik aangeduid heb, bijkomende vragen geformuleerd. Een voorbeeld hiervan: *Op een gegeven moment in de casus staat er dat de opvoeders verwachten dat Jan zijn stage verder uit doet, dit met de nodige ondersteuning en zorgen van de opvoeders en van de school.* Hier speelt de pijler 'netwerk' een rol, vermits opvoeders en school contact zullen hebben rond de stage van Jan. Als bijkomende vragen heb ik hierbij gesteld '*Hoe gaan jullie deze ondersteuning geven?*' en '*Hoe gaan jullie hierin samenwerken met de school?*'. Nog een voorbeeld: *In de casus wordt gezegd dat de opvoeders in contact blijven met de nonkel van Jan rond de gezondheidstoestand van opa en er wordt bij verteld dat mama haar verhaal meestal wat subjectiever gekleurd is.* Hier speelt de pijler 'netwerk' een rol vermits de opvoeders contact houden met de nonkel van Jan. Hierbij heb ik de volgende vraag gesteld '*Hoe komt het dat je ervoor kiest om geen contact hierover te hebben met mama, want mama is ook een belangrijk deel van het netwerk?*'.

Het aspect '**waakzame zorg**' van de pijler 'aanwezigheid' zou apart worden besproken tijdens het coachinggesprek. Ik heb ervoor gekozen om dat zo te doen, omdat dit een belangrijk deel van de basishouding van de nieuwe autoriteit is en het dus zinvol is om hier wat langer bij stil te staan en er dieper op in te gaan. 'Waakzame zorg' betekent toezicht houden op de jongere vanuit zorg, niet om te controleren. Het gaat er om aanwezig te zijn in het leven van het kind, een evenwicht te vinden tussen vrijheid, privacy en vertrouwen enerzijds en veiligheid anderzijds. Het gaat om een gedeeltelijk vertrouwen in het kind: hoe meer verontrustende signalen of hoe groter het gevaar voor het kind of voor anderen, hoe groter de aanwezigheid en waakzaamheid van de opvoeder. Er zijn **drie niveaus** van 'waakzame zorg' volgens Haim Omer: 'open dialoog', 'gerichte vragen' en 'eenzijdig ingrijpen'.

- Open dialoog: Dit betekent een spontaan, openlijk gesprek voeren met de jongere over alledaagse dingen, zoals vrienden, vrije tijd, maar ook over allerlei verleidingen zoals drugs, alcohol, roken,... Dit gesprek gebeurt in een positieve sfeer en mag niet het karakter krijgen van een verhoor. Het heeft een informeel karakter. Op dit niveau zijn er geen noemenswaardige problemen.

- Gerichte vragen: Hier is er sprake van verdacht gedrag aan de kant van het kind en ongerustheid aan de kant van de opvoeders. De opvoeders verhogen hun niveau van aanwezigheid en stellen gerichte vragen. Ze vragen naar specifieke details. Opvoeders tonen expliciet dat hun toezicht is verhoogd en vertellen het kind duidelijk dat hun aanpak is veranderd.

- Eenzijdig ingrijpen: Hier zijn er alarmsignalen aan de kant van het kind en is er grote ongerustheid aan de kant van de opvoeders. De opvoeders gaan over tot eenzijdige acties en brengen het kind hiervan op de hoogte. Ze doen een openlijke verklaring, bijvoorbeeld via een formele aankondiging. (Omer, 2011, p. 57-63) Op dit niveau kan het mogelijk zijn om een interventie van geweldloos verzet toe te passen.

Ik ben, ter voorbereiding, zelf op zoek gegaan naar het niveau van 'waakzame zorg' waarop men zich in deze casus bevindt. Naar mijn mening zitten de opvoeders en Jan op het tweede niveau: 'gerichte vragen'. Er is namelijk verdacht gedrag van Jan: hij neemt zijn telefoon niet op als zijn stagebegeleider belt, hij beantwoordt de sms'jes niet, hij heeft op eigen houtje beslist om niet mee te gaan op stage op maandag en heeft dit aan niemand laten weten. Daarnaast is er ongerustheid bij de stagebegeleider omdat hij niets van Jan hoort en ongerustheid bij de leefgroepbegeleider wanneer hij van de stagebegeleider verneemt wat er gebeurd is. Stagebegeleider en leefgroepbegeleider gaan vervolgens samen in gesprek met Jan.

Een volgende stap in het bespreken van de casus zouden de interventies van '**geweldloos verzet**' zijn. In deze casus hebben de opvoeders geen gebruik gemaakt van zo'n interventie. De interventies worden ingezet wanneer er sprake is van destructief en gewelddadig gedrag van de jongere of wanneer er sprake is van een crisissituatie. Dit is hier niet het geval.

#### 5) Huiswerk geven of een uitdaging laten formuleren:

Voorafgaand aan de casus heb ik eens nagedacht of ik de begeleiders huiswerk zou kunnen meegeven of hen een uitdaging zou kunnen laten formuleren waaraan ze moeten werken tegen de volgende sessie. Mijn idee was om hen de komende weken in het dagboek van de leefgroep te laten aanduiden wanneer ze werken aan de pijler 'zelfcontrole', omdat ik de aanwezigheid van deze pijler een beetje miste in deze casus. Op het einde van de sessie heb ik hen een ander soort huiswerk gegeven, zoals verderop zal blijken.

#### 6) Evaluatie:

Als laatste deel van het coachinggesprek wilde ik graag een korte evaluatie doen, zowel van de sessie zelf als van mijn handelen als coach. In eerste instantie was ik van plan een viertal inhoudelijke vragen te stellen, zoals 'Vond je het zinvol om deel te nemen aan deze sessie? Waarom wel/niet?'. Na overleg met mijn promotor heb ik besloten om de inhoudelijke vragen pas te stellen na de tweede coachingsessie en in deze sessie twee vragen te stellen a.d.h.v. een waardeschaal. De redenering die hier achterligt is dat de opvoeders mij al kennen en de mogelijkheid bestaat dat ze daarom niet eerlijk gaan antwoorden op inhoudelijke vragen, omdat ze mij bijvoorbeeld niet willen kwetsen. Daarnaast bestaat de kans dat niet alle begeleiders een uitgebreide uitleg zullen schrijven bij mijn vragen, waardoor ik hier verder weinig mee kan doen. Het is daarom beter om de begeleiders intuïtief en zonder lang na te denken een oordeel te laten vellen over de sessie en mijn handelen als coach.

Bij het voorbereiden van het gesprek heb ik bij elk onderdeel een tijdsduur vermeld. Dit vond ik moeilijk omdat ik vooraf niet wist hoe vlot het gesprek zou verlopen of hoe lang de begeleiders zouden praten als ik hen een vraag stelde. Het was eerder een beetje gokken hoeveel tijd elk onderdeel in beslag zou nemen.

Ik heb gebruik gemaakt van visualisaties, namelijk ik heb de vier pijlers van de nieuwe autoriteit in grote letters op vier afzonderlijke papieren getypt. Dit als geheugensteuntje

voor de opvoeders, zodat ze tijdens het gesprek een houvast hadden en voor hen zagen welke de vier pijlers zijn.

Tot slot heb ik een kleine samenvatting gemaakt van wat de vier pijlers en de acht interventies van de nieuwe autoriteit inhouden. Als tijdens het coachinggesprek zou blijken dat de begeleiders niet goed weten wat een pijler of interventie inhoudt en het voor hen nog niet duidelijk is na mijn uitleg, dan zou ik hen deze samenvatting kunnen geven. De samenvatting moet dienen als leidraad voor de opvoeders wanneer ze vastgelopen zijn of wanneer blijkt dat hun kennis van de visie van Haim Omer niet volledig is.

#### 1.4.2.2 Verloop

Bij het begin van de coachingsessie heb ik mijn visualisaties opgehangen op het magnetisch bord in de leefgroep, zodat de begeleiders tijdens het gesprek de vier pijlers van de 'nieuwe autoriteit' voor ogen hadden. Hieronder wordt uitgelegd hoe het gesprek was opgebouwd.

##### 1) Korte situatieschets:

Ik ben het gesprek gestart met een korte situatieschets, dat wil zeggen een korte uitleg over hoe het gesprek zou verlopen (wat gaan we eerst doen, wat dan,...). Ik heb hierbij ook even kort toegelicht waarom ik ervoor gekozen heb om de pijler 'routine' niet te gebruiken in mijn coachingsessies, namelijk omdat ik in mijn bachelorproef alles wat ik doe theoretisch moet kunnen staven en dit niet mogelijk is met de pijler 'routine' vermits Haim Omer hier zelf niet over spreekt in zijn boeken.

##### 2) Situatieverduidelijking:

Vervolgens heb ik, ter verduidelijking van de situatie, de vragen gesteld die ik voorbereid had. Ik heb soms doorgevraagd op wat de begeleiders mij vertelden of bijkomende vragen gesteld die bij me opkwamen tijdens het gesprek. Een voorbeeld hiervan: *Tijdens het gesprek bleek dat de begeleider die niet betrokken was bij de casus ziek was in de week dat de situatie is voorgevallen. Ik vroeg me af of zij op de hoogte gebracht was van de hele situatie en heb dit bij haar bevraagd. Hieruit bleek dat haar collega haar telefonisch op de hoogte had gebracht. Ik heb op een gegeven moment de vraag gesteld of Jan op zijn stageplaats iemand heeft waarmee hij kan praten over de gezondheid van opa. Er bleek één persoon te zijn waarmee hij wel eens een gesprekje heeft.* Tijdens de situatieverduidelijking viel me op dat door mijn vragen de begeleiders op sommige momenten zichzelf vragen begonnen te stellen of eigen bedenkingen luidop begonnen te formuleren, *bijvoorbeeld toen de IB van Jan aan het vertellen was hoe het gesprek met Jan over de gezondheidstoestand van opa verlopen was en hij op een gegeven moment zei dat Jan aan het wenen was tijdens dit gesprek, stelde hij zichzelf de vraag 'Is dit wenen om opa of wenen omdat hij zijn stage verder moet doen?'. Ze vertelden me dat Jan een gesloten type is en voegden hier de bedenking aan toe dat ze nooit goed weten als Jan iets doet of zegt: 'Is dit Jan of is dit in functie van?'*

##### 3) Twee delen in deze casus:

Ik heb na de situatieverduidelijking aan de begeleiders verteld dat ik twee grote delen onderscheid in deze casus, namelijk de stage van Jan en de gezondheid van opa. Door deze twee delen samen te vatten heb ik hen getoond dat ik de casus goed gelezen heb en dat ik weet waarover het gaat.

##### 4) Casus bekijken vanuit de visie van Haim Omer:

Vervolgens zijn we gestart met het bekijken van de casus vanuit de visie van Haim Omer. Ik had voor elke begeleider de casus afgedrukt en voor hem/haar op tafel gelegd. Ik heb hen gevraagd om met een markeerstift aan te duiden waar ze in deze casus rekening hebben gehouden met de pijler '**zelfcontrole**'. Ik heb hen even de tijd gegeven om dit aan te duiden. Vervolgens heb ik één van hen aangesproken en deze persoon mocht starten met het vertellen van wat hij had aangeduid. Als de andere opvoeder aanvullingen had, mocht hij/zij die delen met ons. Een voorbeeld uit de casus waaruit de pijler 'zelfcontrole'

blijkt volgens de opvoeders: *het telefoongesprek met de mama van Jan. De IB heeft mama de boodschap gegeven 'We gaan even bekijken hoe het verder loopt met Jan op stage. We gaan nu niet in een periode van stage Jan naar de psychiater sturen. Opa is al lang ziek en we hebben daar altijd al oog voor gehad.'*

Bij het aanduiden van de pijler '**netwerk**' heb ik de andere begeleider eerst aan het woord gelaten, zodat niet altijd dezelfde persoon eerst aan bod kwam. Een voorbeeld van 'netwerk' volgens hem was: *het feit dat de stagebegeleider van Jan op bezoek gekomen is in de leefgroep om samen met de IB het gesprek met Jan te doen.*

Daarna heb ik hen de opdracht gegeven: *'Waar heb je rekening gehouden met de pijler 'aanwezigheid'? Duid aan. Ik zou willen dat je ook even nadenkt over de manier waarop je aanwezig bent geweest (fysiek, emotioneel, systemisch).'* Ik heb even kort verduidelijkt wat 'systemisch aanwezig zijn' betekent, want de begeleiders wisten niet goed wat dit betekende. Een voorbeeld volgens hen van 'aanwezigheid' was de zin: *'Ik heb met Jan afgesproken om eens bij oma te vragen in hoeverre Jan een gesprek met de palliatieve dienst kan hebben.'* Hier is er sprake van systemische en emotionele aanwezigheid. Ik heb de begeleiders hier, voor hun handelen naar Jan toe, positief bekrachtigd, namelijk *'Fijn dat je Jan wil verder helpen en toch ook erkenning geeft voor zijn bezorgdheid rond opa, ondanks het feit dat je denkt dat hij de gezondheidstoestand van opa functioneel gebruikt. Je bent er voor Jan en laat dit blijken door verdere stappen te zetten.'* Als coach is het belangrijk om af en toe eens een compliment te geven aan degenen die je coacht, waardoor ze zich gesterkt voelen in hun handelen.

Bij de vraag *'Op welk niveau van **waakzame zorg** bevinden jullie zich in deze casus? En duid eens aan in de casus waaruit blijkt dat jullie zich op dit niveau bevinden en waaruit blijkt dat jullie volgens dit niveau gehandeld hebben.'* gaven de begeleiders aan niet goed te weten wat de drie niveaus inhielden. Ik heb hen dat dan beknopt verteld. Aanvankelijk dachten de begeleiders dat ze zich op het niveau van 'open dialoog' bevonden. Ik heb hen gevraagd om eens naar het gedrag van Jan te kijken (telefoons niet beantwoorden, de leerkracht negeren) en ik heb hen dan de vraag gesteld of ze nog steeds dachten dat ze op het niveau van 'open dialoog' zaten. Na enige overweging kwamen ze tot de vaststelling dat ze zich op het niveau van 'gerichte vragen' bevonden.

Tijdens het bespreken van de verschillende pijlers viel me opnieuw op dat de begeleiders zelf bedenkingen formuleerden, bijvoorbeeld toen ik de vraag stelde hoe ze ondersteuning aan Jan zouden geven tijdens het verdere verloop van zijn stage, kwamen ze automatisch tot het volgende antwoord: *'We kunnen eens navragen bij Jan of de school en de stageplaats weten dat hij ziek is en of hij effectief gebeld heeft. We kunnen proberen dit beter op te volgen.'*

5) Huiswerk geven of een uitdaging laten formuleren:

Op het einde van het gesprek ben ik tot de conclusie gekomen dat het beter was om de begeleiders een uitdaging te laten formuleren in de plaats van hen als huiswerkopdracht in het dagboek te laten aanduiden waar ze werkten aan de pijler 'zelfcontrole'. Ik had immers tijdens het gesprek gemerkt dat ze toch wel verschillende voorbeelden konden geven van momenten dat ze hun zelfcontrole hadden bewaard. Het leek me dus zinvoller om hen een uitdaging te laten formuleren waaraan ze konden werken tegen de volgende bijeenkomst. De **uitdagingen** die ze geformuleerd hebben zijn:

- *'Ik wil werken rond 'aanwezigheid', me bewust worden op welke manier ik aanwezig ben, want van hieruit vertrekt alles.'*

- *'Ik wil proberen in een moeilijke situatie (bv. tijdens een crisis) ook aanwezig te blijven, want dan heb ik de neiging om afstand te nemen.'*

6) Evaluatie:

Tot slot heb ik twee lijnen op het bord getrokken en heb ik aan de begeleiders gevraagd om een kruisje te zetten op de plaats waar ze vonden dat dit hoorde te staan. Hieronder zie je het resultaat:



1) **Beoordeel deze sessie:**

Niet zinvol -----X-----> Zinvol

2) **Beoordeel mijn handelen als coach:**

Onvoldoende -----X-----> Zeer goed

Beide begeleiders hebben dezelfde score gegeven. Ze hebben spontaan feedback gegeven over de sessie en over mijn handelen. Ze gaven zelf aan dat het tijdsaspect een rol speelde. Als ik meer tijd zou hebben gehad, zou het voor hen nog beter geweest zijn. Ze vertelden dat ik op sommige momenten helemaal in mijn rol van coach zat. Het zou volgens hen beter zijn geweest, moest ik een verslaggever gehad hebben om het verslag te typen, zodat ik mij volledig had kunnen focussen op het coachen. Ze vertelden dat ik goed voorbereid was en dat ze aangenaam verrast waren door mijn handelen als coach. Ik heb de feedback gekregen dat ik een goede aanpak heb, niet te direct of te aanvullend en niet te formeel.

### 1.4.2.3 Besluit

Ik had hier te maken met een enthousiast team, dat tijdens het gesprek zelf tot bedenkingen kwam over hun handelen, dat open stond om bij te leren en dat zin had om effectief aan de slag te gaan met hun uitdaging. Dit is een team dat al enige kennis heeft over de methodiek van Haim Omer en dat merkte ik wel tijdens het coachen. Het gesprek verliep vlot en ik heb weinig extra uitleg moeten geven over de pijlers van de nieuwe autoriteit. Een werkpunt voor mezelf is het bewaken van de tijd. Ik heb zelf ondervonden dat het niet gemakkelijk is om binnen de tijd die ik had alles wat voorzien was te bespreken. Op het einde moest het allemaal snel gaan om gedaan te krijgen. Misschien wijken we soms te veel af van de eigenlijke casus, waardoor we hierdoor tijd verliezen die we kunnen gebruiken voor andere zaken. Het is dan aan mij, als coach, om in te grijpen en de begeleiders er attent op te maken dat we bij de casus moeten blijven en niet te veel mogen afdwalen. Ik heb gemerkt dat ik naar het einde van de sessie toe meer stress kreeg door tijdsgebrek. Het is belangrijk dat in de volgende sessies de tijd beter ingedeeld wordt, zodat we op het einde van het gesprek rustig kunnen afronden.

## 1.4.3 Sessie 2

### 1.4.3.1 Voorbereiding

Na de eerste coachingsessie hebben we een datum vastgelegd voor de volgende sessie. Ik heb ervoor gekozen om tijdens de tweede coachingsessie een nieuwe casus te bespreken, zodat de begeleiders opnieuw op zoek konden gaan naar de verschillende aspecten van de visie van Haim Omer in de casus. De begeleiders hebben me vooraf deze casus doorgemailed. Hieronder volgt een korte beschrijving.

*Daan heeft het gesprek van de opvoeders over hem, dat in de keuken van de leefgroep doorging, afgeluisterd. Het gevolg hiervan is dat hij zich veel zorgen maakt over wie zijn IB zal worden. De opvoeders zijn teleurgesteld in het gedrag van Daan. Toen Daan thuiskwam van de zorgboer is hij zelf tegen de begeleidster op dienst begonnen over zijn zorgen. Zij is het gesprek met hem aangegaan. Ze heeft benoemd dat de begeleiders wat ontgoocheld zijn in zijn gedrag. Ze heeft ook benoemd dat het voor hen belangrijk is om in een veilige, vertrouwde sfeer de zorg voor de jongeren, en dus ook voor hem te kunnen bespreken en dat ze ten gepaste tijde zullen communiceren naar de jongeren toe als het over dingen gaat die voor hen belangrijk zijn. Later op de avond is ze naar de kamer van Daan gegaan en hebben ze terug een gesprekje gehad. In beide gesprekken komen zijn zorgen rond zijn toekomst ook weer aan bod. In zijn beleving geven de leefgroepbegeleiders een andere boodschap dan zijn kinderpsychiater, de orthopedagoge en zijn IB. Zij geven, in zijn beleving, allemaal de boodschap dat eens hij in de volwassenenwerking verblijft zijn zorgen zullen verdwijnen. De begeleidster op dienst heeft*

*aan de IB van Daan gevraagd om het wekelijks gesprekje vroeger op de avond te laten plaatsvinden, vermits Daan zelf aangaf nogal moe te zijn.*

Ik heb ervoor gekozen om tijdens beide coachingssessies een gelijkaardige opbouw te gebruiken. Op die manier is de structuur van het gesprek duidelijk, zowel voor mij als voor de begeleiders.

1) Korte situatieschets:

Ik wilde kort toelichten hoe het gesprek zou verlopen. Wat zouden we eerst bespreken en wat dan.

2) Terugkomen op de geformuleerde uitdagingen van de vorige sessie:

Op het einde van het eerste coachinggesprek had ik aan de begeleiders gevraagd om een persoonlijke uitdaging te formuleren waarmee ze actief aan de slag zouden gaan. Ik wilde wel eens weten hoe ze hieraan gewerkt hadden en wat ze concreet hadden gedaan.

3) Situatieverduidelijking:

Ik had een aantal vragen voorbereid om een duidelijker beeld te krijgen van de casus, zoals: *'Hoe zijn jullie te weten gekomen dat Daan het gesprek had afgeluisterd?'*; *'Wat houden de zorgen van Daan rond zijn IB in?'*; *'Hoe heb jij gereageerd op zijn steeds terugkerende vraag of hij goed bezig is?'*; *'Wat bedoel je met 'om het in zijn beleving goed te maken?'*; *'Wat is er volgens Daan anders aan wat jullie brengen naar hem toe over zijn toekomst en wat de anderen (kinderpsychiater, orthopedagoge, IB) naar hem toe brengen?'*

4) Casus bekijken vanuit de visie van Haim Omer:

Ik ben zelf in de casus op zoek gegaan naar voorbeelden waaruit blijkt dat de opvoeders gehandeld hebben volgens de pijlers 'aanwezigheid', 'zelfcontrole' en 'netwerk'. Op die manier kon ik de opvoeders, indien nodig, op weg helpen tijdens het gesprek. Ik had ook een aantal vragen voorbereid om hen aan het denken te zetten. Een voorbeeld: *In de casus staat op een gegeven moment dat jullie teleurgesteld zijn in het handelen van Daan.* Hierbij heb ik de volgende vraag gesteld: *'Hoe hebben jullie hierin jullie zelfcontrole bewaard?'* Nog een voorbeeld: *In de casus wordt vermeld 'Misschien moeten we Daan de boodschap geven dat hij best verhuist naar een slaapkamer boven zodat we als opvoeders het gevoel hebben om iets in een veilige context te kunnen bespreken.'* Hierbij heb ik de vraag gesteld: *'Welke pijler van Haim Omer speelt hierin een rol?'*

5) Een uitdaging laten formuleren of een werkpunt meegeven:

Ik heb ervoor gekozen om de begeleiders opnieuw een uitdaging te laten formuleren, waarmee ze nu zelf verder aan de slag kunnen. Dit was mijn laatste coaching in deze leefgroep dus wilde ik weten wat ze nu in de praktijk verder gingen doen rond de methodiek van Haim Omer.

6) Evaluatie:

Op het einde van het gesprek wilde ik een evaluatie doen over de beide coachingssessies. Ik wilde wel eens weten of ze na de twee coachingsgesprekken al verder stonden dan voorheen in hun handelen volgens de visie van Haim Omer. Daarom heb ik ervoor gekozen om te werken met een schaalvraag, nl.: *'Zeg eens, op een schaal van één tot tien, waar stonden jullie vóór de eerste sessie en waar staan jullie nu in jullie handelen volgens de visie van Haim Omer?'* Daarnaast wilde ik ook weten wat de begeleiders vonden van de sessies, van mijn handelen als coach, of ze vonden dat ze iets hadden bijgeleerd, of ze de sessies zinvol vonden,... Daarom heb ik een evaluatieformulier<sup>9</sup> opgesteld met volgende vijf inhoudelijke en verdiepende vragen:

*- Vond je het zinvol om deel te nemen aan deze sessies? Waarom wel/niet?*

---

<sup>9</sup> Zie bijlage 4 voor een voorbeeld van het evaluatieformulier.

- *Vind je dat er tijdens de sessies handvaten werden aangereikt om te integreren in jouw dagelijkse handelen als opvoeder? Leg uit.*

- *Beoordeel de sessies: Kies uit: onvoldoende – voldoende – goed – zeer goed. Verklaar.*

- *Beoordeel mijn handelen als coach: Kies uit: onvoldoende – voldoende – goed – zeer goed. Verklaar.*

- *Ben je door de sessies je meer bewust geworden van de meerwaarde van deze methodiek voor je handelen binnen de leefgroep? Leg uit.*

#### 1.4.3.2 Verloop

Net zoals bij de vorige sessie heb ik voorafgaand aan het gesprek mijn visualisaties opgehangen in het lokaal, zodat de opvoeders de vier pijlers van Haim Omer konden zien tijdens het gesprek. Ik heb tijdens het eerste coachinggesprek gemerkt dat dit toch wel zinvol is, vermits de opvoeders hier geregeld eens naar keken. Het doet dienst als geheugensteuntje. Hieronder volgt een beschrijving van het gesprek.

##### 1) Korte situatieschets:

*Ik ben het gesprek gestart met te vertellen wat we allemaal zouden doen: 'Eerst gaan we even terugkomen op de uitdagingen die jullie vorige keer geformuleerd hebben, daarna ga ik jullie wat vragen stellen om een duidelijker beeld van de casus te krijgen, vervolgens gaan we de casus eens bekijken vanuit de vier pijlers van Haim Omer en tot slot gaan we een evaluatie doen van de twee sessies en mogen jullie een evaluatieformulier invullen.'*

##### 2) Terugkomen op de geformuleerde uitdagingen van de vorige sessie:

Op de vraag hoe ze aan hun uitdagingen gewerkt hadden en wat ze concreet gedaan hadden, kreeg ik als antwoord dat ze eigenlijk vergeten waren hier concreet iets mee te doen. Ze hadden er niet meer aan gedacht. Eén van de begeleiders vertelde dat ze er wel onbewust mee bezig waren geweest. Ze hadden zichzelf bv. de vraag gesteld: *'Hoe kunnen we nog meer inhoud geven aan onze werking?'* Ze waren tot de beslissing gekomen dat ze dit konden doen door bv. elke avond samen met de jongeren naar 'Thuis' te kijken. Hierdoor konden ze eens een babbel doen met de jongeren over verschillende thema's die in 'Thuis' aan bod komen, bv. vreemdgaan. Op die manier komen sociale vaardigheden en dergelijke spontaan aan bod tijdens deze gesprekken. De andere begeleider vertelde dat ze na overleg besloten hadden om toch naar Daan zijn verhaal te luisteren als hij hieraan behoefte had, rekening houdende met de pijler 'aanwezigheid'. De IB van Daan is de hoofdopvoedster, dus iemand van buiten de leefgroep. Daardoor kreeg Daan nooit de kans om zijn verhaal te doen tegen de begeleiders van zijn eigen leefgroep. Nu is er afgesproken dat de leefgroepbegeleiders luisteren naar Daan zijn verhaal, maar dat enkel zijn IB advies geeft. Daarnaast vertelde ze dat ze er beide al eens hadden over nagedacht om in de richtlijnen voor de jongeren rond kamertraining ook een aantal richtlijnen voor de opvoeders op te nemen die uitgaan van de visie van Haim Omer. Maar ze hadden hier nog niets concreet mee gedaan.

##### 3) Situatieverduidelijking:

Ik heb de vragen die ik had voorbereid aan de begeleiders gesteld. Ik had wel nog wat vragen omdat de casus beknopt was uitgeschreven. We zijn met de situatieverduidelijking toch wel even bezig geweest (een 40-tal minuten). Ik heb een aantal keren doorgevraagd op wat de begeleiders mij vertelden, bv. *toen één van de begeleiders vertelde dat zij Daan op zijn plaats had gezet, vroeg ik 'Hoe heb je dit gedaan?'* Net zoals tijdens de eerste sessie heb ik ook nu gemerkt dat de begeleiders, nadat ik een vraag had gesteld, soms zelf tot een bedenking kwamen en daar dan spontaan over in discussie of in overleg gingen. Een voorbeeld: *In de casus staat vermeld dat Daan op een gegeven moment tijdens het gesprek met zijn begeleider vertelt dat de kinderpsychiater, de orthopedagoge en zijn IB allemaal de boodschap brengen dat zijn zorgen voorbij zullen gaan, eens hij in een andere woning verblijft.* Ik heb dan de vraag gesteld: *'Geven jullie hem ook deze boodschap? Zijn jullie hier ook van overtuigd?'* De begeleider antwoordt dan op mijn

vraag, maar begint verder na te denken en komt dan tot volgende opmerking: *'Als Daan te lang blijft doordrammen, zeg ik soms wel eens 'Ik kan ook wel gelijk hebben, geloof nu toch eens dat wij ook gelijk kunnen hebben'. Ik zeg dit dan omdat hij altijd begint over 'de anderen'.*' Ze maakt op dat moment de bedenking *'misschien zit ik hier nog in de oude autoriteit (mijn gezag is belangrijk)*', waarop haar collega spontaan vertelt dat hij eerder denkt dat dit een vorm van 'zelfcontrole' is. Ze overleggen hier vervolgens even over. Ik heb hen verteld dat ik het fijn vind dat ze samen verder nadenken over bepaalde dingen.

#### 4) Casus bekijken vanuit de visie van Haim Omer:

Ik ben op dezelfde manier tewerk gegaan als tijdens het eerste coachinggesprek. Ik heb de begeleiders in de casus met een markeerstift laten aanduiden waar ze gehandeld hadden volgens de pijlers van Haim Omer. Ik heb iedere begeleider om beurt aan bod laten komen. Ze mochten elkaars voorbeelden uit de casus aanvullen. Op sommige momenten had de ene begeleider meer aangeduid dan de andere of had hij/zij iets anders aangeduid. Dit maakte het gesprek interessant, want dan kwamen ze tot overleg en deelden ze hun mening met elkaar.

Ik ben gestart met de pijler '**zelfcontrole**' te laten aanduiden. Haim Omer bedoelt met 'zelfcontrole' dat we enkel controle hebben over ons eigen handelen en niet over het gedrag van het kind. 'Zelfcontrole' komt erop neer dat je beseft dat je jezelf moet verzetten tegen ongewenst gedrag van het kind omdat dat je plicht is als ouder/opvoeder, maar dat je tegelijkertijd beseft dat je het kind niet kan dwingen om te doen wat je vraagt. Volgens Haim Omer bestaat 'zelfcontrole' uit drie belangrijke aspecten, nl. volharding, uitstel en herstel. **Volharding** betekent dat je als ouder/opvoeder niet hoeft te winnen, maar moet doorzetten. Je moet niet onmiddellijk verandering willen zien bij het kind of bij jezelf, maar je moet uitgaan van geleidelijke verandering. **Uitstel** betekent 'het ijzer smeden als het koud is'. Daarmee bedoelt hij dat je, op het moment dat het kind ongewenst gedrag stelt, hem/haar de boodschap geeft: 'Ik aanvaard dit gedrag niet, ik ga erover nadenken en ik kom er later op terug'. Een uitgestelde reactie geeft je de tijd om in overleg te gaan en om alles eens op een rijtje te zetten. **Herstel** betekent kritisch kijken naar je eigen handelen. Je herstelt eigen fouten of negatieve reacties uit het verleden tegenover het kind. Je geeft het goede voorbeeld, want je geeft het kind de boodschap: 'Je mag fouten maken want die kunnen altijd later hersteld worden'.

Ik heb de opvoeders ook laten nadenken over welk aspect van 'zelfcontrole' van toepassing was in de casus. Een voorbeeld van 'zelfcontrole' volgens de opvoeders was: *de begeleider op dienst is niet onmiddellijk ingegaan op het feit dat Daan het gesprek van de opvoeders had afgeluisterd. Hij heeft dit eerst besproken met zijn collega en zij is hier dan later over in gesprek gegaan met Daan.* Dit was volgens hen een voorbeeld van 'uitstel'.

Vervolgens heb ik hen laten aanduiden waar ze rekening gehouden hadden met de pijler '**netwerk**'. Volgens hen had de begeleidster in de casus de hele tijd vanuit 'netwerk' gehandeld. Ze heeft doorheen het hele gesprek met Daan voortdurend gesproken vanuit de 'wij-vorm', bv. 'we', 'ons', 'onze jongeren', 'wij als opvoeder', 'onze voorstellen aftoetsen met de orthopedagoge en andere personen'. Hierdoor toont ze dat ze een netwerk vertegenwoordigt.

Bij de pijler '**aanwezigheid**' heb ik hen gevraagd om ook na te denken over de manier waarop ze aanwezig waren in de casus, nl. fysiek, emotioneel of systemisch. Een voorbeeld volgens hen van 'fysieke en emotionele aanwezigheid': *het moment waarop Daan begint over zijn zorgen tegen de begeleidster met de woorden 'ik heb zorgen' en zij hierop ingaat door te vragen 'hoe komt het?'*. Een ander voorbeeld van 'emotionele aanwezigheid': *wanneer de begeleidster aan de IB van Daan gaat vragen om het IB-gesprek vroeger te starten omdat Daan moe is.* Op dat moment toon je dat je met hem begaan bent en dat je rekening houdt met zijn behoeften.

Ik heb aan de begeleiders gevraagd op welk niveau van '**waakzame zorg**' ze zich in de casus bevinden en waaruit dat blijkt. Ze vonden dit moeilijk in te schatten en twijfelden een beetje tussen 'open dialoog' en 'gerichte vragen'. Er was verdacht gedrag van Daan, nl. het

afluisteren van het gesprek van de opvoeders, maar er zijn geen gerichte vragen gesteld. Hun niveau van waakzaamheid en aanwezigheid is sindsdien wel verhoogd. In de casus is er ook geen sprake van een open dialoog, vermits het gesprek nogal eenzijdig was, nl. vanwege de kant van de opvoeders. Daan had weinig eigen inbreng in het gesprek. Het was ook geen spontaan, openlijk en positief gesprek. Het was een gesprek dat voortkwam uit de situatie, het was doelbewust. Dus gaan de opvoeders eerder naar het niveau van 'gerichte vragen' toe.

Na het bespreken van de vorige drie pijlers heb ik de opvoeders volgende vraag gesteld: *'Zijn er in deze casus één of meerdere interventies van geweldloos verzet mogelijk? Waarom wel of niet?'*. Volgens hen had de begeleidster in de casus een verzoeningsgebaar gesteld tegenover Daan, nl. *ze had na het gesprek op de kamer van Daan een eitje voor hem gebakken*.

5) Een uitdaging laten formuleren of een werkpunt meegeven:

Ik heb aan de begeleiders gevraagd om een uitdaging te formuleren waarmee ze in de praktijk verder aan de slag gaan, vermits het mijn laatste coaching was en ze nu alleen aan de slag moeten gaan. Ze hebben één **gezamenlijke uitdaging** gesteld, nl.: *de vier pijlers van Haim Omer gaan verwerken in het programma voor kamertraining. 'Hoe kunnen we tonen dat we aanwezig zijn, dat we zelfcontrole hebben, dat we een netwerk vertegenwoordigen,... ondanks het feit dat onze jongeren zelfstandigheid moeten verwerven?'*

Eén van de begeleiders heeft een **persoonlijke uitdaging** geformuleerd, nl. *me verdiepen in 'wanneer bied ik waakzame zorg en op welk niveau zit ik?'*.

6) Evaluatie:

Ik heb eerst de **schaalvraag** gesteld. Vóór de twee coachingsessies bevonden de begeleiders zich, naar eigen zeggen, op een schaal van één tot tien, op vier. Ze gaven aan toen in een bewustwordingsfase te zitten. De visie van Haim Omer leefde enorm in deze leefgroep, maar ze pasten haar nog niet systematisch toe. Nu bevinden ze zich op een schaal van één tot tien, op zes. Door tijdsgebrek bij overlegmomenten zijn ze volgens hen nog niet meer gegroeid. Ze kunnen er niet zo veel mee bezig zijn als ze zouden willen. Doordat ze er bewust mee moesten bezig zijn tijdens de coachinggesprekken is het vuur aangewakkerd.

Tot slot heb ik hen het **evaluatieformulier** laten invullen. Beiden hebben de sessies en mijn handelen als coach als 'zeer goed' beoordeeld. Ze vonden de sessies zinvol, relevant en inspirerend. Ik, als coach, had volgens hen duidelijke kennis van zaken en was goed voorbereid. Beiden vinden dat de sessies ertoe hebben bijgedragen dat ze zich meer bewust zijn geworden van de methodiek, waardoor ze deze ook meer bewust kunnen gaan toepassen.

#### 1.4.3.3 Besluit

Het is me deze keer gelukt om me aan de vóór de sessie afgesproken tijdsduur te houden. Ik heb het tijdsaspect beter bewaakt door de begeleiders, als ze afweken van het gesprek, er attent op te maken dat we verder moesten gaan met het bespreken van de casus. Eén van de begeleiders leek op sommige momenten een beetje afgeleid te zijn. Ze gaf zelf toe er niet helemaal met haar hoofd bij te zijn, omdat ze al de hele namiddag hadden vergaderd, waardoor ze een beetje moe was. Toch heeft ze een actieve bijdrage geleverd aan het gesprek. In dit team merkte ik doorheen de sessies dat ze enthousiast zijn over de methodiek van Haim Omer en dat ze er mee aan de slag willen gaan. Ze hadden een open houding naar mij toe als coach en vonden het fijn dat iemand eens effectief aan de slag ging met de methodiek binnen de voorziening. Ze stonden open voor mijn vragen en opmerkingen en wilden graag iets leren uit de gesprekken. Ze kwamen spontaan tot kritische bedenkingen over hun eigen handelen en gaven elkaars mening hierover. Op sommige momenten voelde ik me als coach overbodig omdat ze onderling verder nadachten over bepaalde dingen uit de casussen of over aanverwante dingen uit de

leefgroep en automatisch tot nieuwe ideeën kwamen. Wat ik op zo'n moment kon doen, was hen hiervoor complimenteren. Dit is een team dat klaar is om zelf verder aan de slag te gaan met de visie van Haim Omer.

## 1.5 LEEFGROEP 2

### 1.5.1 Voorstelling leefgroep 2

In deze leefgroep verblijven momenteel vijf jongens tussen 13 en 23 jaar, waarvan er twee nieuw zijn in de leefgroep sinds dit schooljaar. Beide jongeren zijn in de loop van het eerste semester ingestroomd in de leefgroep. De ene jongere is overgekomen uit een andere leefgroep binnen de campus en de andere verbleef in een andere eenheid binnen Sint-Ferdinand. Het team van begeleiders bestaat uit twee personen. Een vrouw die sinds twee jaar is afgestudeerd als opvoedster/begeleidster en een man die bijna op het einde van zijn loopbaan is. Uit eigen ervaring (ik heb stage 1 gedaan binnen deze leefgroep) kan ik zeggen dat beide begeleiders een rustige persoonlijkheid hebben en dit ook overbrengen naar de jongeren toe. In deze leefgroep is de visie van Haim Omer nog niet zo goed gekend, zoals je verderop zal merken. Beide begeleiders hebben de introductiecursus gevolgd maar hebben de boeken van Haim Omer nog niet gelezen. In deze leefgroep zijn nabijheid, rust, huiselijkheid en gezelligheid de uitgangsprincipes van de werking. Het loslaten van de jongeren en zelfstandigheid worden nagestreefd, maar de begeleiders zijn steeds in de buurt om bij te sturen. De jongeren die in deze leefgroep verblijven, zijn jongeren die moeilijker functioneren in een grote groep.

### 1.5.2 Sessie 1

#### 1.5.2.1 Voorbereiding

Ter voorbereiding van mijn coachingsessie ben ik ook hier begonnen met het lezen van de casus. Ik merkte hierbij onmiddellijk op dat de casus heel algemeen geformuleerd was en geen concrete beschrijving inhield van een gebeuren in de leefgroep, zoals u hieronder zult merken.

*Joris is een jongen die het moeilijk heeft met grenzen. Hij heeft een lage frustratietolerantie. Hij kan heel boos worden wanneer hij zijn zin niet krijgt. In weekends of vakanties, als Joris bij zijn mama verblijft, vinden er dan ook regelmatig agressie-incidenten plaats. Hij begint dan te roepen en te schelden, slaat/stampt/duwt zijn mama, bedreigt haar met een voorwerp, ... Als mama de kans krijgt, belt ze naar de papa van Joris of naar de politie. Wanneer die arriveren, lijkt Joris rustig. Dit schooljaar zijn de agressie-incidenten thuis verergert. Mama heeft al een hele evolutie doorgemaakt op het vlak van grenzen aangeven ten aanzien van Joris, maar slaagt er niet in om dit vol te houden. Ze ziet haar zoon ontzettend graag. Joris heeft zelf geen hulpvraag en wil niet dat iemand zich bemoeit met zijn leven. Wat doen we hiermee in de leefgroep? Werken we hier rond met Joris? Gesprekken? Op welke manier voeren we deze gesprekken? Welke houding nemen we aan? Wat met de hulpvraag van Joris? Wat met sociaal gewenst gedrag van Joris tijdens deze gesprekken?*

Door het algemene karakter van de casus heb ik mijn voorbereiding op een andere manier moeten aanpakken. Het is immers de taak van een coach om aan te sluiten op de vragen van diegenen die gecoacht worden.

#### 1) Korte situatieschets:

Zoals in de andere leefgroepen vond ik het belangrijk om ook in deze leefgroep kort te vertellen hoe het gesprek zou verlopen.

## 2) Situatieverduidelijking:

Door het algemene karakter van de casus vond ik het belangrijk om de casus toch iets concreter te maken. Daarom heb ik heel wat vragen opgesteld om zelf een duidelijker beeld te krijgen van de situatie van Joris. Een aantal vragen die ik wilde stellen: *'Joris heeft het moeilijk met grenzen. Hoe merken jullie dit in de leefgroep?'; 'Geef eens een concreet voorbeeld van een situatie in de leefgroep waarbij Joris het moeilijk had met een grens en hoe hij toen reageerde.'; 'Hoe is de band tussen de ouders van Joris?'; 'In de casus wordt vermeld dat papa vaak wordt ingeschakeld bij agressie-incidenten thuis bij mama. Wat is de rol van papa hierin? Komt papa dan tot bij mama? Kan papa Joris wel rustig krijgen?'; 'Geef eens een concreet voorbeeld van een situatie thuis waarbij Joris overgaat tot agressie tegenover zijn mama?'; 'Wat bedoelen jullie met 'sociaal gewenst gedrag van Joris tijdens deze gesprekken?'; 'Hoe pakken jullie het op dit moment aan in de leefgroep als er in het weekend of in een vakantie thuis een agressie-incident is geweest?'*

Ik had een vermoeden dat de situatieverduidelijking een groot deel van de tijd in beslag zou nemen. Door het feit dat de casus zo algemeen van karakter was en ik hierbij veel vragen wilde stellen, heb ik vóór het gesprek overwogen om deze casus verder te bespreken in de tweede coachingsessie. Ik wilde nog even het gesprek zelf afwachten om hierover een beslissing te nemen.

## 3) Twee delen in deze casus:

Na het lezen van de casus viel me op dat er twee delen te onderscheiden zijn in de casus, nl. de situatie thuis: de agressie van Joris tegenover zijn mama, en de situatie in de leefgroep, waarbij de begeleiders met veel vragen zitten rond de aanpak naar Joris toe. Ik vond dit een belangrijk gegeven om in mijn achterhoofd te houden tijdens het gesprek. Ik wilde beide aspecten van de casus bespreken en hierover vragen stellen.

## 4) Casus bekijken vanuit de visie van Haim Omer:

Doordat de opvoeders op het einde van de casus zelf een aantal vragen stelden aan mij, als coach, heb ik besloten om vanuit deze vragen te vertrekken bij het bespreken van de casus. In plaats van de opvoeders tijdens het gesprek te laten aanduiden waar er in de casus sprake was van de vier pijlers van Haim Omer, zoals in de eerste leefgroep, heb ik ervoor gekozen om de vragen van de opvoeders te bekijken vanuit de visie van Haim Omer.

Ik heb zelf een aantal vragen voorbereid bij elke pijler van Haim Omer, met de bedoeling de opvoeders aan het denken te zetten en hen zelf tot antwoorden op hun vragen te laten komen. Hieronder zal ik een aantal voorbeelden geven van vragen per pijler.

### **Netwerk:**

- *'Wat doen jullie rond 'netwerk' na zo'n agressie-incident thuis?'*
- *'Hoe werken jullie hierin samen met de mama én papa van Joris?'*
- *'Hoe delen jullie dit als team?'*

### **Aanwezigheid:**

- *'Hoe gaan jullie zelf contact zoeken met Joris, zonder iets te forceren?'*
- *'Hoe kan je fysiek aanwezig zijn bij Joris tijdens de gesprekken?'*
- *'Hoe kan je emotioneel aanwezig zijn bij Joris tijdens de gesprekken?'*

### **Zelfcontrole:**

- *Op een gegeven moment in de casus stellen jullie de vraag 'Wat met sociaal gewenst gedrag van Joris tijdens deze gesprekken?'. 'Wat vinden jullie zelf van deze vraag als je kijkt naar wat Haim Omer zegt over 'zelfcontrole?'*
- *'Als je in gesprek gaat met Joris: hoe kan je dan je zelfcontrole bewaren?'*

- *'Stel: het gesprek verloopt niet goed: Joris begint te roepen, sluit zich af, ... Wat kan je dan doen rekening houdende met de pijlers 'volharding', 'uitstel' en 'herstel'?''*

#### **Waakzame zorg:**

- *'Bekijk de situatie thuis eens: 'Op welk niveau van waakzame zorg zitten we hier, als je het gedrag van Joris bekijkt?'*

- *'Zitten jullie in de leefgroep op hetzelfde niveau?'*

#### **Geweldloos verzet:**

- *'Zijn er in deze casus één of meerdere interventies van geweldloos verzet mogelijk? Waarom wel of niet?'*

5) Huiswerk geven of een uitdaging laten formuleren:

Ik was van plan om de begeleiders een uitdaging te laten formuleren, maar tijdens het gesprek ben ik van mening veranderd, zoals verderop zal blijken.

6) Evaluatie:

Ik heb ervoor gekozen om op het einde van het gesprek een korte evaluatie te doen a.d.h.v. een waardeschaal, zoals ik in leefgroep 1 heb gedaan bij de eerste coachingsessie.

### 1.5.2.2 Verloop

Door het algemene karakter van de casus ben ik dus op een andere manier tewerk moeten gaan dan in de andere leefgroepen, zoals hieronder zal duidelijk worden.

1) Korte situatieschets:

Ik ben het gesprek gestart met een korte situatieschets. Daarnaast heb ik de begeleiders even duidelijk gemaakt dat ik de rol van coach op mij zou nemen en dus niet met pasklare antwoorden zou komen. Zij hadden mij op het einde van de casus een aantal vragen gesteld, waardoor ik ervan uitging dat ze niet goed wisten wat de taak van een coach inhield. Ik wilde hen daarom even duidelijk maken dat ik hen zou helpen om zelf tot antwoorden te komen op hun vragen, door hen hierin te sturen en te begeleiden d.m.v. het stellen van gerichte vragen.

2) Sitatieverduidelijking:

De sessie heeft ongeveer 1 uur en 30 minuten geduurd. Het grootste deel van deze tijd hebben we besteed aan het verduidelijken van de situatie. We zijn niet verder geraakt dan deze stap, doordat ik heel veel vragen had voorbereid en de opvoeders uitgebreid hebben geantwoord op mijn vragen. We zijn er niet toe gekomen om de casus te bekijken vanuit de visie van Haim Omer. Daarom heb ik beslist om tijdens de tweede sessie verder te gaan met het bespreken van deze casus en de opvoeders geen nieuwe casus te laten inbrengen. Ik heb hen dit zo ook meegedeeld.

Tijdens de situatieverduidelijking heb ik op bepaalde momenten bijkomende vragen gesteld of doorgevraagd op wat de opvoeders mij vertelden. Een voorbeeld hiervan: Toen de opvoeders me aan het vertellen waren over hoe de band is tussen de mama van Joris en haar burens, kwam plots volgende vraag bij me op: *'Wat is het netwerk van mama?' 'Uit wie bestaat het netwerk van mama allemaal?'*. Nog een voorbeeld: *Eén van de opvoeders vertelde dat ze, wanneer de mama van Joris belt, aan hem vragen met wie hij gebeld heeft. Hij antwoordt dan 'dat is privacy'. De begeleiders mogen dus niet weten met wie hij belt en waarover.* Ik heb dan volgende bijkomende vraag gesteld: *'Gaan jullie hier verder op in als Joris zegt 'dat is privacy'?'*. De opvoeders bevestigden dit. Het gevolg is dan wel dat Joris drie weken niet spreekt met hen. Waarop ik volgende vraag stelde: *'Is dat een probleem?'*

3) Huiswerk geven of een uitdaging laten formuleren:

Tijdens het gesprek merkte ik dat de opvoeders nog niet veel kennis hadden over de theorie van Haim Omer. Ze hadden zelf aangegeven bij het begin van het gesprek dat ze



de boeken van Haim Omer nog niet gelezen hadden. Daarom besloot ik om de opvoeders, als huiswerk, mijn samenvatting over de visie van Haim Omer te laten lezen tegen de volgende sessie. Op die manier zouden ze dan beter kunnen antwoorden op mijn vragen als we de casus zouden gaan bekijken vanuit de visie van Haim Omer.

4) Evaluatie:

Tot slot heb ik twee lijnen op een papier getrokken (bij gebrek aan een bord) en de begeleiders gevraagd om een kruisje te zetten op de plaats waar zij vonden dat dit hoorde te staan, met als resultaat:

1) **Beoordeel deze sessie:**

Niet Zinvol -----X-----> Zinvol

2) **Beoordeel mijn handelen als coach:**

Onvoldoende ----X-----X-----> Zeer goed

Beide begeleiders hebben de sessie op dezelfde manier beoordeeld. Over mijn handelen als coach was er minder overeenstemming. Eén van de begeleiders heeft mij 'eerder onvoldoende' gegeven omdat hij vond dat ik vooringenomen was. Ik had voorafgaand aan het gesprek al aangegeven bij deze begeleider dat ik vermoedde dat hij het mij moeilijk ging maken. Daarnaast heb ik tijdens de sessie zelf op een gegeven moment gezegd dat ik merkte dat hij niet achter de visie van Haim Omer stond, maar dat ik vooraf al zo'n vermoeden had. Op het einde van de sessie is het ook tot een discussie gekomen tussen mij en deze begeleider over zijn houding tijdens het gesprek. Hij heeft een aantal uitspraken gedaan die mijn vermoeden alleen maar bevestigden, zoals 'Haim Omer mag op zijn 'kop' gaan staan' of 'Alles wordt opnieuw uitgevonden. Vandaag is het geweldloos verzet en morgen is het weer iets anders'. Op een gegeven moment zei hij: 'Dit is mijn manier van werken. Jij gaat mij niet anders kunnen laten handelen.' En voegt er dan aan toe: 'Jij niet alleen hoor'. Ik heb tijdens deze discussie mijn zelfcontrole proberen te bewaren. Ik heb naar hem toe benoemd dat ik het gevoel had dat hij niet achter de visie van Haim Omer stond en dat ik het moeilijk vond om verder te gaan met het coachen als ik toch al wist dat hij hier niets mee gaat doen in zijn handelen. Ik heb proberen te kaderen van waaruit ik de coachingssessies doe en wat mijn doel hiervan is. Maar op een gegeven moment heb ik even mijn zelfcontrole verloren en gezegd dat ik vooraf al een vermoeden had dat hij niet achter deze visie stond. Dit was een fout van mij, een coach mag immers niet vooringenomen zijn. Achteraf heb ik mezelf de vraag gesteld vanwaar deze vooringenomenheid kwam. Volgens mij is het ontstaan tijdens het overleg waarop alle begeleiders aanwezig waren en waarop ik verteld heb wat mijn bachelorproef inhield en wat ik in de praktijk ging doen. De reactie van deze begeleider was toen (al lachend) 'moet ik daarbij zijn, kan mijn collega dat niet alleen doen'. Toen had ik al het gevoel dat hij het niet echt zag zitten om hieraan mee te werken.

### 1.5.2.3 Besluit

Het feit dat ik in deze leefgroep op een andere manier moest werken, was voor mij opnieuw een leerkans als coach. Ik heb geleerd dat het als coach belangrijk is om je aan te passen aan de situatie en aan de vraag van je cliënten.

Ik heb niet zo'n goed gevoel overgehouden aan het coachinggesprek. Dit komt door het feit dat ik op het einde van het gesprek in discussie ben gegaan met één van de begeleiders. Ik had bovendien het gevoel dat ik met een 'verloren zaak' bezig was. Ik voelde dat deze begeleider een meer gesloten houding had, waardoor ik extra moeite moest doen om hem te overtuigen van de waarde van de visie van Haim Omer, terwijl dit eigenlijk niet mijn taak is als coach. Toch ben ik blij met de gekregen feedback van de begeleider, nl. dat ik vooringenomen was. Ik ga proberen bij het volgende gesprek met een neutrale bril te kijken naar het handelen van de begeleiders. Ik wil volgende sessie met een 'schone lei'

beginnen en niet meer terugdenken aan de gevoerde discussie. Ik zal proberen met een positieve houding het gesprek aan te gaan en de begeleiders hun mening te respecteren.

### 1.5.3 Sessie 2

#### 1.5.3.1 Voorbereiding

Ik heb er dus voor gekozen om de casus van sessie 1 verder te bespreken. Vermits ik mijn voorbereiding al gemaakt had, voorafgaand aan sessie 1, heb ik deze keer niet zo veel voorbereidingswerk gehad. Ik heb de casus nogmaals gelezen en ik heb ook de antwoorden van de begeleiders op mijn vragen van de vorige sessie nog eens doorgenomen. Hieronder volgt een beschrijving van mijn voorbereiding.

##### 1) Korte situatieschets:

Ik zou eerst even terugkomen op het huiswerk dat ik de begeleiders de vorige sessie had gegeven. Daarna zouden we de vragen die de begeleiders stellen in de casus bekijken vanuit de visie van Haim Omer. Tot slot zou ik de begeleiders een evaluatieformulier laten invullen.

##### 2) Terugkomen op het huiswerk van de vorige sessie:

Ik wilde wel eens weten of de begeleiders mijn samenvatting hadden gelezen en of ze het een duidelijke samenvatting vonden. Daarnaast wilde ik weten of ze nu wat meer op de hoogte waren van wat de visie van Haim Omer allemaal inhoudt.

##### 3) Casus bekijken vanuit de visie van Haim Omer:

Ik heb, bovenop de vragen die ik voor sessie 1 al had, nog een aantal vragen voorbereid bij de pijler 'aanwezigheid', zoals: *'Op welke manier houden jullie toezicht op Joris?'*; *'Hoe tonen jullie dat jullie bereikbaar en beschikbaar zijn voor Joris?'*; *'Hoe tonen jullie aan Joris dat jullie een netwerk vertegenwoordigen, dat jullie via zijn systeem aanwezig zijn?'*

Daarnaast ben ik, in wat de begeleiders mij tijdens de vorige sessie verteld hadden, op zoek gegaan naar voorbeelden van de pijlers van Haim Omer. Een voorbeeld: *Eén van hen vertelde me de vorige keer dat Joris drie weken niet tegen hem had gesproken, omdat hij Joris de boodschap had gegeven dat hij enkel nog in de leefgroep met de laptop mocht bezig zijn en niet meer op zijn kamer of in het apart lokaaltje. De begeleider had dan zelf het ijs gebroken door Joris bij 'Nieuwjaar' een hand te geven en hem een gelukkig Nieuwjaar te wensen.* Volgens mij was dit een voorbeeld van de pijler 'zelfcontrole'. Daarom wilde ik de begeleiders tijdens het gesprek de volgende vraag stellen: *'Dit is een mooi voorbeeld van waaruit blijkt dat je volgens één van de pijlers van Haim Omer hebt gehandeld. Om welke pijler gaat het hier, denken jullie?'*

In plaats van de vraag te stellen *'Zijn er in deze casus één of meerdere interventies van geweldloos verzet mogelijk?'*, had ik besloten om het anders aan te pakken. Ik zou vanuit het gevoel van de begeleiders vertrekken, nl. 'dat ze duidelijk willen dat er iets verandert, dat ze vinden dat de situatie met Joris zoals ze nu is niet verder kan'. Van daaruit zou ik dan kaderen dat een interventie van geweldloos verzet is aangeraden en dan zou ik hen vragen *'Welke interventie zouden jullie kunnen gebruiken?'*. Ik had ook een hulpvraag voorbereid, nl. *'Wat is de eerste stap naar verandering volgens Haim Omer?'*, om hen op weg te helpen indien nodig.

##### 4) Een uitdaging laten formuleren of een werkpunt meegeven:

Ik heb ervoor gekozen om de begeleiders een uitdaging te laten formuleren, vermits ze dit bij de vorige sessie niet hadden moeten doen en ik wel eens wilde weten wat volgens hen een uitdaging was in hun handelen volgens de visie van Haim Omer.

##### 5) Evaluatie:

In deze leefgroep was ik van plan om de begeleiders enkel het evaluatieformulier te laten invullen, zoals in leefgroep 1. Het stellen van de schaalvraag leek me hier niet zinvol,

vermits de begeleiders, volgens mij, nog geen evolutie hadden doorgemaakt in hun handelen volgens de visie van Haim Omer over de beide coachingsessies heen. In de eerste sessie zijn we er immers niet toe gekomen om de casus te bespreken vanuit de pijlers van Haim Omer en zijn de begeleiders dus niet bewust bezig geweest met het zoeken naar voorbeelden in de casus. Het is pas tijdens de tweede sessie dat ze bewust hebben moeten nadenken over hun handelen volgens de theorie van Haim Omer.

### 1.5.3.2 Verloop

Het gesprek heeft twee uur geduurd. Hieronder vindt u een beschrijving van het gesprek.

#### 1) Korte situatieschets:

Ik heb kort toegelicht hoe de opbouw van het gesprek eruit zou zien.

#### 2) Terugkomen op het huiswerk van de vorige sessie:

De begeleiders gaven toe geen van beiden de samenvatting te hebben gelezen, wegens tijdsgebrek. Ik heb gezegd dat ik dit jammer vond en dat ik dan tijdens het gesprek veel uitleg zou moeten geven bij de pijlers van Haim Omer.

#### 3) Casus bekijken vanuit de visie van Haim Omer:

Tijdens het gesprek hebben we de situatie van Joris thuis en in de leefgroep eens bekeken a.d.h.v. de vier pijlers van Haim Omer. Ik heb per pijler mijn voorbereide vragen aan de begeleiders gesteld. Ik heb op bepaalde momenten mijn vragen moeten verduidelijken omdat de begeleiders niet goed begrepen wat ik bedoelde of omdat ze niet goed wisten wat de pijlers inhouden. Een voorbeeld: *Een vraag van de begeleiders in de casus was 'Wat met sociaal gewenst gedrag van Joris tijdens de gesprekken?'*. Ik heb hierbij de volgende vraag gesteld: *'Wat vinden jullie zelf van deze vraag als je bekijkt wat Haim Omer zegt over 'zelfcontrole'?'*. De begeleiders begrepen deze vraag niet en wisten niet wat hierop te antwoorden. Ik heb dan even uitgelegd wat Haim Omer over 'zelfcontrole' zegt, nl. je hebt alleen controle over je eigen gedrag en niet over het gedrag van de ander. Ik heb hen duidelijk gemaakt dat hun vraag gaat over het gedrag van Joris. Op die manier heb ik ze aan het denken gezet.

Ik heb tijdens het gesprek een aantal keer een bijkomende vraag gesteld, bv. toen de begeleiders vertelden dat ze voornamelijk contact hebben met de mama van Joris, heb ik hen de volgende vraag gesteld: *'Hoe komt het dat jullie zelden contact hebben met de papa van Joris?'*

Bij de pijler 'netwerk' had ik geen vragen voorbereid over de samenwerking van de leefgroep met de school van Joris. Tijdens het gesprek maakte één van de begeleiders mij daar attent op. Hij vroeg zelf of ze niet moesten bespreken hoe er met de school samengewerkt wordt. Ik vond dit een goede opmerking van hem, vermits de school ook een belangrijk onderdeel van het netwerk van Joris is. We zijn dan nog even ingegaan op hoe en wanneer de leefgroep contact heeft met de school.

Door tijdsgebrek hebben we de interventies van 'geweldloos verzet' die in deze situatie mogelijk waren niet kunnen bespreken.

#### 4) Een uitdaging laten formuleren of een werkpunt meegeven:

De begeleiders hebben elk een **persoonlijke uitdaging** geformuleerd, nl.

- *'Ik zou eens willen kijken wat in mijn manier van werken herkenbaar is vanuit de visie van Haim Omer en wat niet. Dan zou ik de dingen die niet herkenbaar zijn eens nader willen bekijken.'*

- *'Ik wil nog meer 'netwerken', want ik heb het gevoel dat niet alle netwerkleden op dezelfde lijn werken. Er moet meer over gepraat worden. Ik zal daar de eerste stap in zetten.'*

## 5) Evaluatie:

Ik heb de begeleiders het **evaluatieformulier** laten invullen en dit waren hun bevindingen: De begeleider waarmee het tot een discussie was gekomen tijdens de eerste sessie heeft me, zowel voor mijn handelen als coach als voor de coachingsessies, 'voldoende' gegeven. Hij heeft weinig uitleg geschreven bij zijn antwoorden op het evaluatieformulier. De visie van Haim Omer lijkt hem op 'oude wijn in nieuwe vaten'. Hij voelde zich niet gemakkelijk bij de coachinggesprekken en vond de gesprekken te 'belerend'. De andere begeleidster heeft zowel de sessies als mijn handelen als coach als 'goed' beoordeeld. Ze vond het zinvol om hier eens samen met je collega bij stil te staan en elkaars mening of visie hierover te horen. Ze vond het een kans om bewuster om te gaan met je houding als opvoeder. Ze vond dat ik, als coach, een open houding had en ze vond het positief dat ik terug tot de casus kwam als er afgeweken werd.

### 1.5.3.3 Besluit

Het gesprek is deze keer positief verlopen. Beide begeleiders hebben veel inzet getoond en hebben uitgebreid geantwoord op mijn vragen. De begeleider waarmee het tijdens de vorige sessie moeilijker liep, heeft zich enigszins herpakt en een open houding getoond naar mij toe als coach. Ik zag dat hij moeite wilde doen om de ideeën van Haim Omer een kans te geven. Dit bleek bijvoorbeeld uit de uitdaging die hij geformuleerd heeft op het einde van de sessie. Hij wil namelijk eens nader bekijken wat in zijn manier van werken herkenbaar is vanuit de visie van Haim Omer en daarnaast ook eens dieper ingaan op wat niet overeenkomt met zijn manier van werken. Dit getuigt naar mijn mening van goede wil. Toch blijf ik enige weerstand voelen voor het integreren van de visie van Haim Omer in zijn handelen. Hij zei op het einde van het gesprek namelijk dat volgens hem 'het warm water opnieuw wordt uitgevonden'. Hij stelde luidop de vraag 'Waarom konden we niet verder doen zoals we bezig waren?'. Hij heeft ook sterk het gevoel dat hij niet goed bezig is. Ik voel me daar persoonlijk een beetje verantwoordelijk voor. Ik heb, naar mijn gevoel, in deze leefgroep niet mijn doel bereikt, nl. de begeleiders meer bewust maken van de visie van Haim Omer in hun dagelijkse handelen en hen een visie aanreiken die ervoor zorgt dat alle neuzen in dezelfde richting komen te staan. Ik heb net het gevoel dat ik in deze leefgroep twijfel heb gezaaid, terwijl dit helemaal niet mijn bedoeling was. Ik heb nochtans tijdens de gesprekken de begeleiders herhaaldelijk gecomplimenteerd voor hun manier van handelen, bv. door te zeggen dat ik het knap vond dat de begeleider zelf de eerste stap had gezet om een positieve relatie op te bouwen met Joris. Ik heb ondervonden dat het als coach moeilijk is om een team te coachen waarin er enige weerstand leeft. Net zoals Haim Omer ervan uitgaat dat je een kind niet kan verplichten om te doen wat je vraagt, kan een coach de gecoachte niet verplichten om overtuigd te zijn van een methodiek of visie. Wat ik geleerd heb uit beide sessies in deze leefgroep is dat ik als coach wel iets kan aanreiken, maar dat het toch de begeleiders zelf zijn die beslissen wat ze er mee doen.

## 1.6 LEEFGROEP 3

### 1.6.1 *Voorstelling leefgroep 3*

Dit is de leefgroep waar ik stage 2 heb volbracht. In deze leefgroep is er plaats voor tien tot twaalf jongeren. Momenteel verblijven er zeven jongeren tussen 13 en 19 jaar, waarvan vijf jongens en twee meisjes. Eén jongere is nieuw in de leefgroep sinds dit schooljaar. Het team bestaat uit drie begeleiders, één man en twee vrouwen, waarvan één vrouw recent in zwangerschapsverlof is gegaan en vervangen werd door een andere vrouw. De nieuwe begeleidster heeft nooit eerder binnen Sint-Ferdinand gewerkt en is dus niet op de hoogte van de visie van Haim Omer. Zij zal dus tijdens de coachingsessies kennismaken met deze visie en voornamelijk luisteren en kijken. De andere begeleidster heeft het boek 'Geweldloos Verzet' gelezen. De mannelijke begeleider heeft deelgenomen aan de introductiecursus rond Haim Omer. Zij zijn dus vrij goed op de hoogte van wat deze methodiek inhoudt. Het gaat hier om een jong team, allen tussen 20 en 30 jaar oud. De

begeleiders zijn complementair aan elkaar: de persoonlijkheden variëren van heel rustig tot heel energiek en van een handige Harry tot een sportieve geest. De groepswerking staat in deze leefgroep centraal, maar er wordt ook tijd gemaakt voor individuele momenten. Hier ligt de nadruk op structuur en duidelijke regels en afspraken. Er wordt gewerkt volgens een vaste dagindeling. Het gaat hier voornamelijk om jongeren die nog heel wat te leren hebben op het vlak van zelfredzaamheid, aanvaarden van de eigen beperking, sociale vaardigheden en zelfinzicht, enz.

## 1.6.2 Sessie 1

### 1.6.2.1 Voorbereiding

Zoals in de vorige leefgroepen ben ik ook hier begonnen met het lezen van de casus. Het is een hele lange casus van meer dan twee pagina's die handelt over een situatie die over twee dagen loopt. Hier volgt een beknopte weergave:

*Op vrijdagnamiddag krijgt de begeleider van dienst een sms'je van Kelly met de melding dat Nick haar lastigvalt via sms. Hij begint haar te bedreigen als ze geen relatie met hem wil. De begeleider geeft haar de boodschap mee dat ze aan Nick moet aangeven te stoppen met deze berichten of dat ze anders naar iemand van de leerlingbegeleiding zal stappen op school. Op maandagvoormiddag belt de mama van Kelly naar het internaat met de melding dat Kelly het afgelopen weekend seksueel getinte berichten heeft gekregen van Nick. Ze voelde zich hierdoor bedreigd. Mama heeft Kelly vandaag zelf naar school gebracht en de school hiervan op de hoogte gebracht. De begeleider die de telefoon van de mama beantwoordt heeft, heeft de rest van het team hierover ingelicht en advies gevraagd aan de orthopedagoge. Maandagavond is één van de begeleiders met beide jongeren in gesprek gegaan over het gebeuren. Ze hebben beiden de berichten getoond. Achteraf blijkt dat Kelly zelf is ingegaan op de seksueel getinte berichten van Nick. De opvoeder heeft Nick de boodschap gegeven dat er verwacht wordt dat hij voorlopig uit de buurt blijft van Kelly en dat hij de volgende dag van de begeleiding een antwoord mag verwachten op zijn gedrag. Naar Kelly toe heeft de begeleider benoemt dat hij het moeilijk vindt om een duidelijk beeld te krijgen van hoe alles gelopen is, vermits zij niet alle berichten heeft getoond. Hij heeft haar de boodschap gegeven dat de opvoeders in haar buurt zouden blijven de volgende dagen en dat, als er iets gebeurde, ze dit direct moest melden. Ook zij heeft de boodschap gekregen dat het team dit de dag nadien zou bekijken. De begeleider heeft de mama van Kelly gebeld met de melding dat de situatie niet zo zwart-wit was als in eerste instantie leek en dat de begeleiders de volgende dag zouden samen zitten om deze situatie te bespreken. Hij gaf haar de boodschap dat ook zij op de hoogte zou worden gehouden.*

Ik heb ervoor gekozen om de coachinggesprekken in deze leefgroep op dezelfde manier op te bouwen als in de andere leefgroepen.

#### 1) Korte situatieschets:

Ik wilde ook in deze leefgroep het gesprek starten met een korte situatieschets. We zouden eerst een situatieverduidelijking doen, daarna de casus bekijken vanuit de vier pijlers van Haim Omer en tot slot een korte evaluatie doen.

#### 2) Situatieverduidelijking:

Vermits de casus zo uitgebreid was, heb ik weinig vragen ter verduidelijking van de situatie moeten opstellen. Een aantal van de vragen die ik voorbereid had, zijn: 'Wat heeft de school gedaan toen ze te horen kreeg dat Kelly bedreigd werd door Nick?'; 'Is hierover contact geweest met het internaat?'. Op een gegeven moment in de casus staat er een hele beschrijving van wat Nick en Kelly naar elkaar gestuurd hadden via sms. Ik wilde wel eens weten wat de begeleider in het gesprek met Kelly gezegd had en hoe dit gesprek verlopen was, vermits in de visie van Haim Omer het handelen van de opvoeder centraal staat. Ik was van plan om dit tijdens het gesprek aan de begeleider te vragen.

### 3) Casus bekijken vanuit de visie van Haim Omer:

Ik ben ter voorbereiding zelf op zoek gegaan in de casus naar voorbeelden van de vier pijlers van Haim Omer. Daarnaast heb ik nog een aantal bijkomende vragen opgesteld die verwijzen naar bepaalde pijlers, bv. *'Heb je zelf de school gebeld om dit door te geven?'*. Deze vraag verwijst o.a. naar de pijler 'netwerk'. Haim Omer bedoelt met '**netwerk**' dat ouders of opvoeders niet alleen blijven staan met hun problemen, maar dat ze ermee naar buiten komen en hierover transparant zijn naar hun omgeving toe. De 'Nieuwe Autoriteit' gaat om een collectieve autoriteit, d.w.z. de autoriteitsfiguur is een vertegenwoordiger van een netwerk dat hem steunt. (Omer, 2011, p. 33-34) Nog een voorbeeld van een bijkomende vraag: *'Heb je duidelijk gemaakt aan Nick dat jullie hem extra in de gaten zouden houden?'*. Deze vraag verwijst naar de pijler 'waakzame zorg'. Je gaat op het niveau van 'gerichte vragen', waarop deze casus zich situeert, namelijk expliciet tegen de jongere zeggen dat de aanpak als team veranderd is en dat jullie meer toezicht zullen houden.

### 4) Huiswerk geven of een uitdaging laten formuleren:

Ik heb ervoor gekozen om de begeleiders een uitdaging te laten formuleren waaraan ze zouden werken tegen de volgende coachingssessie. Ik heb er niet voor gekozen om hen huiswerk te geven omdat alle pijlers van Haim Omer mooi aan bod komen in de casus en ze al een zeker niveau van kennis hebben rond de methodiek van Haim Omer.

### 5) Evaluatie:

Op het einde van het gesprek zou ik een korte evaluatie doen van de sessie en van mijn handelen als coach a.d.h.v. een waardeschaal, net zoals ik in de andere leefgroepen heb gedaan.

## 1.6.2.2 Verloop

Er hebben maar twee begeleiders van deze leefgroep deelgenomen aan het gesprek, vermits de vervangster nog niet in dienst was op het moment van het gesprek. De hoofdopvoedster, tevens mijn stagementor, heeft ook deelgenomen aan het gesprek. Het gesprek heeft vrij lang geduurd, mede door het feit dat we het herhaaldelijk hebben moeten onderbreken. Eén van de jongeren was van school weggelopen. De hoofdopvoedster moest hierdoor regelmatig een telefoontje doen of beantwoorden, waardoor zij op dat moment niet aan het gesprek kon deelnemen. Wanneer zij dan terug aansloot bij het gesprek, moest ze eerst nog even de andere opvoeders van de leefgroep vertellen over de situatie rond de weggelopen jongere.

Hieronder kunt u lezen hoe het gesprek verlopen is.

#### 1) Korte situatieschets:

Ik ben gestart met een korte schets van de opbouw van het gesprek.

#### 2) Situatieverduidelijking:

Ik heb mijn vragen voorgelegd aan de begeleiders. Tijdens de situatieverduidelijking merkte ik dat de begeleiders het op sommige momenten moeilijk hadden om zich bepaalde dingen m.b.t. de casus te herinneren. Op andere momenten was de hoofdopvoedster even weg en was zij de enige die op mijn vraag kon antwoorden. Hierdoor moest ik later mijn vraag opnieuw stellen. Ik heb bij de situatieverduidelijking niet moeten doorvragen of bijkomende vragen moeten stellen omdat de casus zo uitgebreid was geformuleerd.

#### 3) Casus bekijken vanuit de visie van Haim Omer:

We hebben de casus bekeken vanuit de vier pijlers van Haim Omer. Ik heb de opvoeders met een markeerstift laten aanduiden in de casus waar ze '**aanwezig**' waren en op welke manier. Een voorbeeld van fysieke en emotionele aanwezigheid was volgens hen: *het feit dat de begeleider op dienst het sms'je van Kelly had beantwoord*. Op dat moment is de begeleider bereikbaar en beschikbaar voor Kelly en is hij een ruggensteun voor haar.

Vervolgens hebben we de pijler **'zelfcontrole'** besproken. Een voorbeeld hiervan was volgens de begeleiders: *het feit dat de begeleider tijdens het gesprek aan Nick had gevraagd om uit de buurt van Kelly te blijven*. Volgens hen was dit het begin van 'herstel' als ze zich daaraan konden houden. Nog een voorbeeld van 'zelfcontrole': *het feit dat de begeleider Kelly aanraadt om zelf iets te doen, nl. om zelf naar de leerlingbegeleiding te gaan als Nick haar blijft lastigvallen*. De begeleider vindt dat Kelly door haar sms'jes alleen terugvalt op hem en hij gaat hier bewust niet in mee.

Ik heb de begeleiders ook laten nadenken over waar ze in de casus rekening hebben gehouden met de pijler **'netwerk'**. Een voorbeeld hiervan was: *de hoofdopvoedster had telefoon gehad van de mama van Kelly en had dit doorgegeven aan de leefgroepbegeleiders. Daarnaast had ze de orthopedagoge om advies gevraagd*.

Tot slot heb ik aan de begeleiders gevraagd op welk niveau van **'waakzame zorg'** ze zich in de casus bevinden en waaruit dit blijkt. Volgens hen zitten ze op het niveau van 'gerichte vragen'. Er is verdacht gedrag van Nick, nl. hij stuurt seksueel getinte berichten naar Kelly. De IB van Nick is met beide jongeren herhaaldelijk in gesprek gegaan en heeft gerichte vragen gesteld om meer te weten te komen over de hele situatie. Hij heeft naar Nick toe gekaderd waarom ze hem extra in het oog zullen houden en hem verteld wat de begeleiders van hem verwachten.

4) Huiswerk geven of een uitdaging laten formuleren:

De begeleiders hebben ervoor gekozen om een **uitdaging** te formuleren **als team**, nl. *ze willen werken rond transparantie naar hun netwerk en meer samenwerken met hun netwerk. Ze willen hier bewuster mee bezig zijn*. Eén van de begeleiders had het idee om deze uitdaging ergens op te hangen, zodat ze deze zien hangen en er aan denken. Ik heb als bijkomende vraag gesteld: *'Wat gaan jullie effectief anders of meer doen?'*. Ze willen rond bepaalde thema's, zoals bv. 'pesten', samen met de school aan de slag gaan. Ze willen ook meer contact opnemen met de ouders van de jongeren.

5) Evaluatie:

Op het einde van de sessie heb ik twee lijnen getekend op het bord in de leefgroep en de begeleiders gevraagd om een kruisje te zetten op de plaats waar dit volgens hen hoorde te staan. Hieronder kan je het resultaat zien.

1) **Beoordeel deze sessie:**

Niet Zinvol -----XX--X--> Zinvol

2) **Beoordeel mijn handelen als coach:**

Onvoldoende -----XXX-----> Zeer goed

### 1.6.2.3 Besluit

Het team was heel gemotiveerd en had veel eigen inbreng tijdens het gesprek. Dit bleek uit het feit dat ze zelf met het idee kwamen om hun uitdaging op te hangen. Daarnaast kwam de hoofdopvoedster tijdens het gesprek spontaan met het idee om de jongeren zelf eens naar oplossingen te laten zoeken voor hun negatieve gedrag i.p.v. dat de begeleiding altijd zegt 'dit is de straf'. Ik merkte in dit team de bereidheid om hun woorden om te zetten in daden en in de praktijk aan de slag te gaan met de theorie van Haim Omer.

Ikzelf, als coach, had het tijdens het gesprek wel wat moeilijk met het feit dat de hoofdopvoedster geregeld weg was, waardoor telkens het gesprek werd onderbroken. We moesten telkens opnieuw de draad opnemen. Daarnaast moest ik de tijd in de gaten houden, want ik vreesde ervoor dat we niet tot het einde van mijn voorbereiding zouden geraken. Dit maakte me wel een beetje zenuwachtig. Nochtans wist ik goed genoeg dat zoiets kon gebeuren. Als opvoeder verloopt de situatie niet altijd zoals verwacht. Er kan altijd iets tussenkomen, waardoor je de plannen moet wijzigen en jezelf flexibel moet opstellen.

## 1.6.3 Sessie 2

### 1.6.3.1 Voorbereiding

Ik had samen met het team van opvoeders een datum afgesproken waarop ze mij de casus voor de tweede coachingsessie zouden doormailen. Op die datum kreeg ik een mailtje van één van de opvoeders met de mededeling dat ze deze keer geen casus hadden gekozen maar een thema, nl. het evenwicht tussen aandacht geven versus geen aandacht geven. Het gaat dan vooral om twee jongeren uit de leefgroep die heel hard de aandacht van de opvoeders naar hen toe trekken, door bv. vaak weg te lopen of weer ergens pijn te hebben. De opvoeders willen er wel zijn voor deze jongeren, maar hoe meer aandacht ze deze jongeren geven, hoe nadeliger dit is voor de andere jongeren. Meer informatie had ik niet gekregen. Ik vond dit te weinig informatie om mee aan de slag te gaan en ik wilde toch graag een casus bespreken tijdens de sessie. Daarom heb ik aan de opvoeder gevraagd om mij toch een casus door te mailen. Dit mocht een casus zijn die handelde over dit thema of die handelde over een jongere die alle aandacht naar zich toe trok. De opvoeder heeft mij dan als casus een opsomming doorgemailed van allerlei opeenvolgende situaties waarin Nick wegloopt van school. Het gaat dus eigenlijk om meerdere casussen die over hetzelfde handelen. Hieronder volgt een beknopte weergave van de casussen.

*Maandag: De leefgroep heeft een telefoontje van de school gekregen met de mededeling dat Nick is weggelopen. De leefgroep heeft hierover regelmatig contact gehad met de mama van Nick. Uiteindelijk heeft de buurman van de ouders van Nick hem kunnen bereiken en heeft hij met Nick afgesproken dat hij terug naar het internaat moest gaan.*

*Dinsdag: Nick is opnieuw weggelopen op school. Hij zou weggelopen zijn nadat een leerkracht een verkeerde reactie had gegeven op iets dat hem persoonlijk nogal raakte. Na overleg met de school en de mama van Nick heeft de leefgroep besloten om de politie in te lichten. De politie heeft ervoor gezorgd dat Nick terug naar het internaat is gekomen. 's Avonds heeft de IB van Nick een gesprek gehad met hem over de hele situatie. De opvoeders hebben ervoor gekozen om Nick niet te straffen maar begrip te tonen voor zijn emoties.*

*Woensdag: De leefgroep heeft Nick aangespoord om op school zelf contact op te nemen met de leerlingbegeleiding over de situatie van de voorbije dagen. De leefgroep heeft zelf ook opnieuw contact gehad met de leerlingbegeleider van Nick.*

*Donderdag: De leefgroep heeft een telefoontje van de school gekregen met de mededeling dat Nick moet nablijven. Hij heeft gevochten met een andere leerling. De hoofdopvoedster is Nick gaan halen op school en is daarna in gesprek gegaan met hem.*

*De week daarna op donderdag: Nick is opnieuw weggelopen op school. Zowel mensen van de school als de papa van Nick zijn hem gaan zoeken. Hij is dan nog een tweede keer gaan lopen. In de namiddag heeft de papa hem teruggebracht naar het internaat en heeft hij Nick een duidelijke boodschap gegeven: of hij gaat zich gedragen, of hij komt thuis niet meer binnen. De IB van Nick heeft met Nick een gesprek gehad rond verantwoordelijkheid.*

Hieronder kunt u terugvinden hoe ik de coachingsessie heb opgebouwd.

#### 1) Korte situatieschets:

Ik zou starten met een korte bespreking van het verloop van de sessie, nl. eerst zouden we terugkomen op de geformuleerde uitdaging van de vorige sessie, dan zou ik een aantal vragen stellen ter verduidelijking van de situatie, daarna zouden we even ingaan op de vraag van de begeleiding rond 'aandacht geven versus geen aandacht geven', vervolgens zouden we de casus bekijken vanuit de visie van Haim Omer en tot slot zou ik de begeleiders een evaluatieformulier laten invullen.



2) Terugkomen op de geformuleerde uitdaging van de vorige sessie:

Ik zou de begeleiders vragen of ze effectief aan de slag waren gegaan met hun uitdaging en wat ze concreet gedaan hadden. Daarnaast wilde ik ook wel eens weten of het hen geholpen had dat ze de uitdaging hadden opgehangen in het bureau van de opvoeders.

3) Situatieverduidelijking:

Ik had een aantal vragen voorbereid ter verduidelijking van de situatie, zoals *'Je zegt dat je regelmatig contact hebt gehad met de moeder van Nick: waarover ging dit dan, wat is er allemaal gezegd geweest?'*; *'Als jullie zelf naar Nick bellen, wat zeggen jullie dan aan de telefoon?'*; *'Waarom hebben jullie ervoor gekozen om Nick niet te straffen?'*; *'Wat is er in het gesprek met Nick allemaal gezegd over verantwoordelijkheid?'*.

4) Bespreken van het thema 'aandacht geven versus geen aandacht geven' a.d.h.v. de pijlers van Haim Omer:

Om aan de vraag van de opvoeders tegemoet te komen, had ik ervoor gekozen om toch ook even in te gaan op hun vraag rond 'aandacht geven versus geen aandacht geven'. Ik had een aantal vragen hierover voorbereid, zoals *'Welke pijlers van Haim Omer spelen hierin voornamelijk een rol? En waarom?'*; *'Hoe bewaar je hierin je zelfcontrole als één jongere alle aandacht opeist?'*; *'Hoe kan je hierin je netwerk inschakelen, als hulpbron?'*; *'Waarom impliceert, volgens jullie, aandacht geven aan één jongere automatisch minder aandacht kunnen geven aan de andere jongeren?'*; *'Hoe kan je ervoor zorgen dat je de andere jongeren aandacht geeft, en tegelijkertijd ook die ene jongere de aandacht geeft die hij nodig heeft?'*; *'Hoe kan je het evenwicht, tussen die ene jongere aandacht geven en geen aandacht geven, bewaken?'*; *'Wanneer kies je ervoor om die ene jongere aandacht te geven en wanneer kies je ervoor om hem/haar geen aandacht te geven?'*.

5) Casus bekijken vanuit de visie van Haim Omer:

Als volgend onderdeel van het gesprek zouden we de casus bespreken vanuit de vier pijlers van Haim Omer. Ik ben vooraf zelf op zoek gegaan naar voorbeelden van de vier pijlers in de casus en heb een aantal bijkomende vragen geformuleerd, zoals: *'Hebben jullie, als internaat, al eens contact gehad met de buurman van Nick in dergelijke situatie?'*. Deze vraag verwijst naar de pijler 'netwerk'. Nog een voorbeeld: *'Hoe heb je jouw zelfcontrole bewaard in het gesprek met Nick over verantwoordelijkheid?'*.

Bij de pijler 'geweldloos verzet' zou ik aan de begeleiders vragen of er in de casus één of meerdere interventies van 'geweldloos verzet' mogelijk waren en waarom wel of niet.

6) Een uitdaging laten formuleren of een werkpunt meegeven:

Vermits het mijn laatste coachinggesprek was in deze leefgroep wilde ik wel eens weten hoe de opvoeders in de praktijk aan de slag zouden gaan met de visie van Haim Omer en waaraan ze verder zouden gaan werken. Daarom zou ik hen een uitdaging laten formuleren.

7) Evaluatie:

Zoals in de andere leefgroepen zou ik ook in deze leefgroep de begeleiders het evaluatieformulier laten invullen. Daarnaast zou ik hen de schaalvraag stellen, nl. *'Zeg eens, op een schaal van één tot tien, waar stonden jullie vóór de eerste sessie en waar staan jullie nu in jullie handelen volgens de visie van Haim Omer?'*, zoals ik in leefgroep 1 had gedaan.

### 1.6.3.2 Verloop

Tijdens dit gesprek was de nieuwe begeleidster wel aanwezig. Zij was nog niet op de hoogte van de visie van Haim Omer. Ze vertelde me, voorafgaand aan het gesprek, dat ze bezig was met het lezen van het eerste boek van Haim Omer over 'geweldloos verzet'. Zij heeft vooral geluisterd tijdens het gesprek en heeft gelezen in het boek van Haim Omer. Ze heeft, waar ze kon, ook enige inbreng gehad in het gesprek.

1) Korte situatieschets:

Ik ben gestart met een korte schets van de opbouw van het gesprek.

2) Terugkomen op de geformuleerde uitdaging van de vorige sessie:

De begeleiders gaven aan zich meer bewust te zijn geweest van het feit dat ze meer met hun netwerk moeten samenwerken. Ze hebben regelmatig tegen elkaar gezegd 'zouden we de school eens bellen of zouden we de mama van... eens bellen'. Volgens hen heeft het zeker geholpen dat ze hun uitdaging hebben opgehangen. Hierdoor hebben ze die immers visueel gemaakt.

3) Situatieverduidelijking:

Ik heb de vragen die ik voorbereid had, ter verduidelijking van de situatie, aan de begeleiders gesteld. Ik heb geen bijkomende vragen moeten stellen tijdens het gesprek omdat de situatie duidelijk genoeg was voor mij.

4) Bespreking van het thema 'aandacht geven versus geen aandacht geven' a.d.h.v. de pijlers van Haim Omer:

Tijdens het bespreken van dit thema heb ik een aantal keer doorgevraagd op wat de begeleiders mij vertelden. Een voorbeeld: *Eén van de begeleiders zei op een gegeven moment 'je kan soms een uur zitten bij die ene jongere, maar er zijn nog andere gasten'. Hierop heb ik volgende vraag gesteld: 'In wat je nu zegt, wat is hierin het belangrijkste, dat je een uur bij die ene jongere zit?'. Ik wilde hen op die manier aan het denken zetten over wat er echt toe doet als een jongere je nodig heeft, nl. niet dat je een uur bij hem zit maar dat je even tijd vrij maakt om naar zijn verhaal te luisteren.*

Het viel me op dat de begeleiders tijdens het bespreken van dit thema regelmatig spontaan met elkaar in overleg gingen. Ze vertelden hun bedenkingen aan elkaar en gingen in gesprek over wat ze effectief kunnen doen in dergelijke situatie. Een voorbeeld hiervan: *'We kunnen de jongeren erop attent maken dat als we met twee begeleiders op dienst staan we meer tijd voor hen kunnen vrijmaken. We kunnen de dingen meer gaan benoemen naar de jongeren toe.'* Eén van de begeleiders zei bv. *'Ik ga eens wat meer naar de jongeren toe benoemen: 'zolang maak ik tijd voor jou.'*

5) Casus bekijken vanuit de visie van Haim Omer:

Ik heb de begeleiders in de casus voorbeelden van de verschillende pijlers van Haim Omer laten aanduiden met een markeerstift. Ze zijn gestart met de pijler '**zelfcontrole**'. Ik heb hen gevraagd om ook eens na te denken over welk aspect van 'zelfcontrole' het gaat, nl. volharding, uitstel of herstel. Een voorbeeld van 'zelfcontrole' was volgens hen: *De begeleiders zeggen na het wegloopincident tegen Nick opnieuw om op school te blijven en ze reageren niet vanuit de boosheid van de dag voordien. Ze blijven contact opnemen met de school en ze blijven begrip tonen voor de emoties van Nick.* Dit is volgens hen een voorbeeld van 'volharding'.

Vervolgens hebben ze aangeduid waar ze rekening hadden gehouden met de pijler '**netwerk**'. Een voorbeeld hiervan: *Zowel de mensen van de school als de vader van Nick zijn hem gaan zoeken toen hij opnieuw was weggelopen.* Dit is een mooi voorbeeld van het feit dat verschillende personen uit het netwerk van Nick hebben samengewerkt om hem terug te vinden. Nog een voorbeeld: *De maatschappelijk assistent heeft naar de school van Nick gebeld.*

Een volgende pijler die we hebben besproken was de pijler '**aanwezigheid**'. Ik heb de begeleiders gevraagd om ook eens na te denken over de manier waarop ze aanwezig waren. Een voorbeeld van 'systemische aanwezigheid' was volgens hen: *het feit dat ze met Nick hadden afgesproken dat hij de volgende dag zelf in gesprek zou gaan met zijn leerlingbegeleider.* Op die manier toont de leefgroep dat ze samenwerken met de school, dat ze samen een netwerk vormen. Een voorbeeld van 'emotionele aanwezigheid' was: *De opvoeders hebben ervoor gekozen om Nick niet te straffen, maar begrip te tonen voor zijn emoties. Ze hebben hem wel duidelijk gesteld wat ze van hem verwachten, nl. dat hij,*

*ondanks het feit dat hij het moeilijk heeft, op school hoort te zijn en dat hij zich moet wenden tot de leerlingbegeleiding als hij het moeilijk heeft.* De opvoeders zijn enerzijds nabij doordat ze begrip tonen voor de emoties van Nick, maar anderzijds stellen ze duidelijk grenzen en verwachtingen.

Ik heb aan de opvoeders gevraagd op welk niveau van **'waakzame zorg'** ze zich in de casus bevinden en waaruit dit blijkt. Volgens hen zitten ze op het niveau van 'gerichte vragen'. Er is verdacht gedrag van Nick, nl. hij loopt meermaals weg van school. De opvoeders geven aan toch wel ongerust te zijn hierdoor. De IB van Nick heeft meermaals een gesprek gehad met Nick en heeft hierin gerichte vragen gesteld zoals 'Waarom doe je dit?'. De opvoeders voegen er ook aan toe dat ze doorheen de casus de dialoog met Nick open houden.

Tot slot zijn we even ingegaan op de interventies van **'geweldloos verzet'**. Dit kwam eigenlijk spontaan ter sprake toen één van de begeleiders de volgende opmerking maakte: *'Misschien is het tijd voor geweldloos verzet bij Nick'*. De begeleiders zijn dan onderling hierover in gesprek gegaan. Ik heb hier zelf weinig in moeten tussenkomen of moeten aan toevoegen. Volgens de begeleiders was het belangrijk om de ouders van Nick op één lijn te krijgen met de leefgroep, want de ouders hebben Nick vaak vrij gelaten en hem weinig grenzen opgelegd. Een optie volgens de leefgroep is samen met de ouders van Nick een aankondiging te doen. Dit omdat ze toch wel ongerust zijn over Nick. Het ging voorheen heel goed met Nick en nu plots niet meer. Hij loopt weer vaker weg. De leefgroep wil samen met de ouders en de school één blok vormen met een duidelijke boodschap naar Nick toe, nl. 'dit verwachten we van Nick'. Ze maken zich de bedenking dat ze misschien eens met alle partijen (CT, school, ouders) rond de tafel kunnen gaan zitten.

6) Een uitdaging laten formuleren of een werkpunt meegeven:

De begeleiders gaan nog verder aan de slag met de uitdaging van de vorige sessie. Ik heb hen ook even meegegeven dat ik in deze casus al merkte dat ze hier meer mee bezig waren. In de casus blijkt duidelijk dat ze veel meer contact met hun netwerk hebben gehad en er veel meer hebben mee samengewerkt.

Daarnaast hebben ze gekozen om opnieuw een **uitdaging** te formuleren **als team**, nl. *ze willen duidelijker vanuit de houding van 'geweldloos verzet en nieuwe autoriteit' verwachtingen stellen naar de jongeren toe. Ze willen de ouders van de jongeren ook meer aanmoedigen om 'aanwezig' te zijn voor hun kind in het weekend. Tot slot willen ze bv. bij vrijetijdsactiviteiten van de jongeren eens gaan kijken (hun aanwezigheid tonen) en erop toezien dat de jongeren de activiteiten volhouden.*

7) Evaluatie:

Op het einde van het gesprek heb ik de begeleiders de **schaalvraag** gesteld. Volgens hen bevonden ze zich vóór de eerste coachingsessie op een schaal van één tot tien, op vier. Ze waren er nog niet bewust mee bezig in hun handelen. Ze hadden wel al een basishouding. Na de twee sessies bevinden ze zich op een schaal van één tot tien, op zes en een half. Ze herkennen de principes van Haim Omer bewuster in hun handelen, maar ze passen ze nog niet vaak effectief toe. Ze zijn er in gedachten wel mee bezig, bv. 'dat is Haim Omer' of 'hier hadden we iets kunnen doen rond Haim Omer'.

Ik heb de begeleiders het **evaluatieformulier** laten invullen en dit waren hun bevindingen: Beide begeleiders hebben de coachingsessies en mijn handelen als coach als 'zeer goed' beoordeeld. Ze vonden dat de casus goed voorbereid was, dat de sessies relevant waren voor de praktijk en niet te hoogdrempelig. Ze vonden mij, als coach, enthousiast en motiverend, en vonden dat ik een goede manier van vragen stellen had. De begeleiders vonden dat, door het bespreken van dagdagelijkse gebeurtenissen tijdens de sessies, het makkelijker is om de visie van Haim Omer door te trekken naar andere praktijksituaties. Daarnaast vonden ze dat, door de sessies, het nut bewezen is van het toepassen van deze visie voor jongeren die niet normaal begaafd zijn en hun gezinnen.

### 1.6.3.3 Besluit

Nog meer dan tijdens de eerste coachingsessie is me opgevallen dat dit team echt enthousiast is om aan de slag te gaan met de visie van Haim Omer. Ze kwamen tijdens het gesprek herhaaldelijk met voorstellen naar het toepassen van de principes van Haim Omer in de leefgroep, bv. een begeleidster die zegt 'Ik ga eens...' of 'Misschien is het tijd voor geweldloos verzet: we kunnen samen met de ouders een aankondiging doen'. Ze kwamen spontaan tot bedenkingen over manieren om bepaalde dingen anders of diepgaander aan te pakken, bv. expliciet aankondigen aan de jongeren 'als we met twee begeleiders op dienst zijn, kunnen we meer tijd vrijmaken voor jullie'. Tijdens de eerste coachingsessie heb ik de bereidheid van dit team om hun woorden in daden om te zetten al opgemerkt. Tijdens de tweede sessie is me duidelijk geworden dat het niet enkel bij woorden is gebleven, maar dat ze ook effectief aan de slag zijn gegaan. Ze hebben bv. getoond dat ze aan de slag zijn gegaan met hun geformuleerde uitdaging rond de pijler 'netwerk'.

Ik had tijdens het gesprek wel wat moeite met het feit dat de nieuwe begeleidster niet zo veel inbreng had of effectief deelnam aan het gesprek. Ik vond het moeilijk dat zij nog niet veel wist over de visie van Haim Omer en nog maar pas gestart was met het lezen van het eerste boek. Ik had het gevoel dat zij haar 'het vijfde wiel aan de wagen' voelde. Ik had haar graag meer betrokken bij het gesprek. Ik heb een paar keer gezegd dat zij ook mocht vertellen wat ze vond of mocht antwoorden op de vraag als dit lukte. Dit deed ze dan ook. Achteraf bekeken had ik misschien op het einde van de sessie aan haar kunnen vragen of ze zelf iets had bijgeleerd over Haim Omer door bij het gesprek aanwezig te zijn of ik had haar kunnen vragen wat ze van de visie van Haim Omer vond. Op die manier had ik haar ook een gevoel van betrokkenheid kunnen geven. Dit is iets om mee te nemen naar de toekomst toe.

## 1.7 BESLUIT

Het coachen van de begeleiders was voor mij een nieuwe ervaring. Ik heb wat ik geleerd heb tijdens mijn opleiding kunnen omzetten in de praktijk. Er zijn een aantal dingen die ik geleerd heb uit het coachen. Als coach moet je opletten met vooringenomenheid en mag je geen vooroordelen hebben over degenen die je coacht, want dit kan een negatieve invloed hebben op het gesprek. Het is belangrijk om steeds vanuit een open houding te vertrekken bij het coachen. Daarnaast is het besef dat je mensen niet kan dwingen om te geloven in een bepaalde visie van belang. Een coach kan niemand verplichten om enthousiast deel te nemen aan het gesprek of om in de praktijk aan de slag te gaan met hetgeen hij aanreikt. Die beslissing ligt uiteindelijk bij de gecoachte zelf. Hij beslist wat hij doet met hetgeen de coach hem aanreikt. Ik heb ook geleerd dat het tijdsaspect van groot belang is in een coachinggesprek. Het is zinvol om vooraf duidelijk af te spreken hoelang het gesprek zal duren. Als coach moet je dit tijdsaspect voldoende bewaken want ik heb ondervonden dat de begeleiders nogal eens durfden afwijken van het onderwerp. In bepaalde gevallen kan het zinvol zijn om eens af te wijken van het onderwerp als de begeleiders daardoor iets leren over hun handelen, maar uiteindelijk moet je als coach degenen die je coacht erop wijzen om terug tot het onderwerp te komen. Ik heb positieve feedback gekregen over mijn handelen als coach. Toch kan ik nog verder groeien in het coachen van teams. Ik denk dat een coach nooit volgroeit in zijn job en zich steeds moet kunnen aanpassen aan nieuwe omstandigheden en aan de verwachtingen van de gecoachte. Ik heb mogen proeven van het vak van coach en zou graag in de toekomst hier nog verder mee aan de slag gaan.

In de inleiding van dit hoofdstuk had ik een aantal doelen vooropgesteld die ik wilde bereiken met het coachen van de teams. Naar mijn gevoel heb ik een deel van mijn doelstellingen bereikt. Het is me namelijk gelukt om de begeleiders eens bewust te laten stilstaan bij en te laten nadenken over de visie van Haim Omer in hun dagelijks handelen. Dit hebben de begeleiders ook zelf aangegeven bij het invullen van de evaluatieformulieren. De visie van Haim Omer was oppervlakkig gekend bij de begeleiders. Tijdens de coachingsessies hebben de begeleiders bewust leren stilstaan bij hun handelen en hebben ze leren nadenken over hoe ze de visie van Haim Omer eigenlijk al gebruiken

en nog meer kunnen gebruiken in hun handelen. Het was zinvol dat iemand eens de vertaling maakte naar dagelijkse gebeurtenissen. Iemand die samen met hen ging kijken naar hun houding en hun handelen in dagelijkse situaties binnen de leefgroep vanuit de principes van Haim Omer. Dit maakt het voor hen makkelijker om de visie door te trekken naar andere praktijksituaties.

Een tweede doelstelling was: werken aan een gezamenlijke visie waarbij alle neuzen in dezelfde richting komen te staan. Het bereiken van deze doelstelling was moeilijker dan verwacht. Niet alle begeleiders hadden een open houding naar mij toe als coach en naar de visie van Haim Omer. Niet alle leefgroepen bleken even enthousiast te zijn om hiermee aan de slag te gaan. Sommige mensen zijn van nature eerder behoudsgezind, terwijl anderen open staan voor nieuwe dingen. Als coach bots je dan tegen een muur van weerstand, waarbij het moeilijk is om daar doorheen te geraken. Ik heb gemerkt dat ik nog niet de capaciteiten of de ervaring had als coach om met deze weerstand op een positieve manier om te gaan.

Ik heb ertoe bijgedragen dat de visie van Haim Omer 'levendig' wordt gehouden binnen de voorziening. Ik ben van mening dat dit ook nodig is om de begeleiders er verder mee aan de slag te laten gaan. De begeleiders zitten nu in een bewustwordingsfase. Ze beginnen meer en meer bewust na te denken over hun handelen vanuit de visie van Haim Omer en leggen soms al linken naar andere situaties, maar ze passen de theorie nog niet effectief toe in hun dagelijks handelen. De begeleiders beschikken over een goede basishouding die ze nu verder dienen te ontwikkelen vanuit de visie van Haim Omer. Daarom lijkt het mij zinvol om hen verder te ondersteunen bij het implementeren van deze visie in hun handelen. Hiertoe kan de brochure, waarop ik zal ingaan in hoofdstuk 2, misschien een bijdrage leveren.

## 2 ONTWERPEN VAN EEN BROCHURE

---

### 2.1 INLEIDING

In hoofdstuk 1 hebt u al kennism gemaakt met de methodiek 'Nieuwe Autoriteit' van Haim Omer. In hoofdstuk 2 wordt dieper ingegaan op de methodiek 'Geweldloos Verzet' en worden de verschillende interventies van 'geweldloos verzet' nader toegelicht. Daarnaast wordt de opvoeder als individu besproken versus het team als groep. Er wordt eerst stilgestaan bij de verschillende opvoedingsfiguren waarmee een kind binnen een MPI in aanraking komt. Verder wordt er een beschrijving gegeven van de competenties waarover een professionele opvoeder binnen Sint-Ferdinand dient te beschikken en van zijn/haar taken binnen de voorziening. Een professionele opvoeder staat niet 'alleen' in de zorg voor en de ondersteuning van de cliënten maar maakt deel uit van een groter geheel. Daarom wordt er ook dieper ingegaan op het team waartoe de opvoeder behoort. Dit alles met als doel de visie van Haim Omer toepasbaar te maken voor de opvoeders binnen een MPI en hen een beknopt houvast, in de vorm van een brochure, aan te reiken waarvan ze gebruik kunnen maken in de dagelijkse werking binnen de leefgroep. In dit hoofdstuk kunt u lezen hoe ik tewerk ben gegaan bij het ontwerpen van de brochure en tot welk resultaat dit uiteindelijk heeft geleid.

### 2.2 HAIM OMER

#### 2.2.1 *Geweldloos Verzet*

Geweldloos verzet is een vorm van vechten, van strijd leveren. Ouders leveren strijd tegen het gewelddadige gedrag van het kind. Het is een strijd die gebaseerd is op kracht in plaats van op macht. "Het is een constructieve strijd waarbij ouders leren een geweldloze en niet-vernederende houding aan te nemen, verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen aandeel in escalaties, te weerstaan aan destructief gedrag en de positieve elementen van de relatie te behouden en te bevorderen." (Hoet, 2009, p. 6) Het is een strijd die gericht is op de acties van ouders en niet op reacties van het kind. Het doel van geweldloos verzet is het herstellen van het gezag van de ouders "op een overtuigende, geweldloze en niet-escalerende manier, ook al is het gedrag van het kind nog zo grof." (Omer, 2007, p. 18-19) Bij geweldloos verzet gaat het niet om woorden maar om daden, het gaat niet om verbale overreding maar om handelen. Als ouder ga je geen gebruik maken van woordenwisselingen, smeekbeden en verklaringen, maar moet je echt iets doen om het gewelddadige gedrag van het kind te stoppen. Veel praten leidt immers tot escalatie. Haim Omer onderscheidt twee soorten escalatie: complementaire en symmetrische escalatie. 'Symmetrische escalatie' betekent dat ouders en kind elkaars gedrag versterken. Wanneer ouders vooral bezig zijn met praten en met het geven van argumenten zal het kind dit beantwoorden met nog luidere argumenten. Deze luidere argumenten worden beantwoord met eisen of dreigementen vanwege de ouders, wat dan weer leidt tot hardere dreigementen vanwege het kind. Bij 'complementaire escalatie' gaan de ouders gebruik maken van vriendelijke verzoeken, waarop het kind reageert met eisen. De ouder geeft hieraan toe om 'de vrede te bewaren', waardoor het kind nog meer eisen gaat stellen. (Omer, 2007, p. 16-22)

Geweldloos verzet heeft tot doel de 'wij-zij'-tegenstelling tussen kinderen en ouders zo klein mogelijk te maken. Ouders moeten stoppen met het negativisme tegenover het kind, met het beschuldigen van het kind en het preken over het gedrag van het kind. Dit maakt de kloof tussen kind en ouders alleen maar groter. Het is belangrijk dat ouders het kind bekijken als een persoon met vele kanten, dus ook positieve kanten, ook al zijn deze moeilijk waar te nemen. Het zou onrealistisch zijn om te beweren dat ouders, door hun handelen, ervoor zouden kunnen zorgen dat de negatieve, gewelddadige kanten van het

gedrag van het kind volledig zouden verdwijnen. Het is vaak voldoende “om de balans te doen omslaan in de richting van de positieve kanten.” (Omer, 2007, p. 28-29)

Geweldloos verzet biedt ouders de kans om “minder te handelen vanuit ‘Wie is hier nu eigenlijk de baas?’, zonder daarbij toe te geven aan het agressieve gedrag van het kind.” (Omer, 2007, p. 45) De boodschap van geweldloos verzet is niet: “Je doet wat ik zeg of anders”, maar eerder: “Ik ben niet bereid op deze manier door te gaan! Het is mijn plicht alles te doen wat in mijn vermogen ligt, behalve je aan te vallen!”. De boodschap is niet gericht op het kind: “Jij zult je gedrag moeten veranderen”, maar de ouder gebruikt een ‘ik-boodschap’: “Ik ben niet langer bereid...”. “De nadruk ligt niet op het resultaat: ‘Je zult je anders gedragen!’, maar op de actie zelf: ‘Het is mijn plicht om me te verzetten!’.” (Omer, 2007, p. 46-47) De ouders leren zich dus meer te richten op hun eigen gedrag en minder op het gedrag van het kind. Ouders staan dus niet ‘boven’ het kind, maar ‘naast en bij’ het kind. (Omer, 2007, p. 48-54)

Het belangrijkste doel van geweldloos verzet is ouders zich minder machteloos te laten voelen, hen een manier aanreiken om zich te versterken in hun positie van ouder en hun zelfwaardering en welbevinden te verbeteren.

### 2.2.1.1 Interventies van geweldloos verzet

Zoals in hoofdstuk 1 is gebleken, bestaat geweldloos verzet uit acht concrete interventies die de ouder/opvoeder kan inzetten bij gewelddadig en zelfdestructief gedrag van kinderen. Hieronder worden deze acht interventies toegelicht.

#### 1) De aankondiging:

De aankondiging is een formele brief die de ouders samen opstellen en waarin ze vertellen dat ze het huidige gedrag van het kind niet langer kunnen aanvaarden en dat ze hier niet langer alleen mee willen blijven zitten, maar de mensen in hun omgeving zullen informeren en om hulp zullen vragen. In de aankondiging benoemen de ouders welk gedrag (maximum twee gedragingen) ze niet langer aanvaarden. Dit doen ze in concrete termen. De aankondiging bevat een verklaring van wat de ouder zal doen, niet wat hij/zij verwacht dat het kind zal doen. De brief wordt voorgelezen door één van de ouders waardoor hij een officieel karakter krijgt. Het is een optie om na het voorlezen de brief aan het kind te overhandigen. (Omer, 2007, p. 62-63)

#### 2) De sit-in:

Een sit-in wordt gehouden na een daad van agressie van het kind (bv. het kind heeft één van zijn ouders geslagen en gestampt), niet onmiddellijk na het voorval, maar een paar uur of een dag later. Haim Omer spreekt in dit verband van ‘Smeed het ijzer als het koud is!’. De ouders gaan de kamer van het kind binnen en gaan zitten op zo’n manier dat het kind de kamer niet uit kan (bv. één van beide ouders gaat voor de deur zitten). De ouders geven het kind de volgende boodschap: “We zijn niet bereid dit gedrag nog langer te accepteren (en ze benoemen het onacceptabele gedrag concreet). We zijn hier om een oplossing voor het probleem te vinden. We blijven hier zitten tot jij een oplossing voorstelt.” (Omer, 2007, p. 64) Vervolgens zwijgen de ouders en geven ze het kind de kans om na te denken over een oplossing. Als het kind met een goed voorstel komt, stellen de ouders hem/haar een paar vragen ter verduidelijking en verlaten ze de kamer met de mededeling dat het voorstel een kans verdient. Als het kind de ouders begint te beschuldigen of begint met het uitspreken van eisen of dreigementen, blijven de ouders rustig zitten. Ze zeggen rustig dat wat het kind zegt geen oplossing is. Ouders mogen zeker niet beginnen te discussiëren, want dit verhoogt de kans op escalatie. Als het kind op het einde van de sit-in nog steeds geen oplossing heeft kunnen bedenken, gaan de ouders weg en zeggen ze: “We hebben nog geen oplossing gevonden.” De sit-in duurt ongeveer een uur. Wanneer de ouders vrezen dat het kind agressief zal worden of zal proberen weg te lopen, kunnen ze een derde persoon, als bemiddelaar, inschakelen die buiten de kamer wacht. (Omer, 2007, p. 64-65)

### 3) Het doorbreken van de geheimhouding:

Ouders betrekken anderen bij wat er thuis aan de hand is. Ze delen hun geheim/probleem met anderen en roepen de hulp in van buitenstaanders of zoals Gandhi zou zeggen: "It takes a village to raise a child." (Rodenburg, Breugem en de Tempe, 2010, p. 154) Dit maakt het kind duidelijk dat wat hij/zij doet niet langer privé is, maar dat er mensen op de hoogte zijn van de situatie en willen helpen. Deze mensen kunnen op verschillende manieren helpen: door de ouders te bevestigen en aan te moedigen, door het kind bloot te stellen aan de druk van de publieke opinie, door praktische hulp te bieden (bv. naar de winkel gaan) of door als bemiddelaar op te treden. Er is meestal wel iemand in de omgeving van de ouders die een goed contact heeft met het kind (bv. een nonkel of tante van het kind). Deze persoon kan optreden als bemiddelaar en kan voorstellen doen voor compromissen. Het is belangrijk dat deze mensen contact opnemen met het kind. Dit kan telefonisch, schriftelijk of via e-mail. Ze vertellen het kind dat ze op de hoogte zijn van de thuissituatie, dat ze zijn/haar gedrag onaanvaardbaar vinden en dat ze de ouders zullen steunen en helpen om een einde aan het geweld te maken. (Omer, 2007, p. 67-68)

### 4) De telefoonronde:

Deze interventie wordt gebruikt door ouders wanneer het kind bv. te laat thuiskomt, weigert te vertellen waar hij/zij is of van huis wegloupt. Ze gaan op zoek naar telefoonnummers en adressen van vrienden en kennissen van het kind. Ouders maken zich wel eens zorgen om het schenden van de privacy van hun kind, maar zoals Haim Omer zegt: 'veiligheid van het kind gaat boven privacy'. De ouders bellen een lijst van contactpersonen van het kind om hun kind op te sporen. De ouders stellen zichzelf voor aan de telefoon en vertellen dat hun kind niet thuisgekomen is, dat ze erg ongerust zijn en hem/haar zoeken. Ze vragen om aan hun kind door te geven dat ze erg ongerust zijn en graag willen weten waar hij/zij is. Op die manier tonen ze hun ouderlijke aanwezigheid en treden ze uit het isolement. (Omer, 2007, p. 69-70)

### 5) Volgen:

Deze interventie wordt gebruikt door ouders wanneer het kind bv. van huis wegloupt, 's avonds niet thuiskomt op de afgesproken tijd, overdag verdwijnt voor lange periodes of met de verkeerde vrienden omgaat. Door het kind te volgen laten de ouders zien dat ze vastbesloten zijn om het contact met hun kind te behouden en aanwezig te blijven in zijn/haar leven. Wanneer het kind bij een vriend thuis is, bellen de ouders aan en zeggen ze dat ze gekomen zijn om hun kind mee naar huis te nemen. Ze vertellen dat ze hem/haar niet zullen straffen. De ouders geven de boodschap op hun zoon/dochter te zullen wachten. Wanneer het kind op straat rondhangt of op een feestje aanwezig is, benaderen de ouders hun kind en geven ze de boodschap dat ze willen dat hij/zij mee naar huis komt en dat hij/zij geen straf zal krijgen. Als het kind zou weglopen, moeten de ouders er niet achteraan lopen. Ze kunnen dan gebruik maken van de gelegenheid om kennis te maken met de vrienden van het kind. (Omer, 2007, p. 71-73)

### 6) De staking:

De staking duurt een aantal dagen (meestal drie dagen) en gebeurt in aanwezigheid van zoveel mogelijk helpers (dit zijn mensen uit de omgeving van het kind, bv. vrienden, familieleden, leerkrachten,...). De staking gebeurt na een bijzondere crisis, bv. wanneer het kind voor de eerste keer één van zijn ouders heeft geslagen of als het door de politie is opgepakt na het uitvoeren van criminele activiteiten. De staking is een overgangsritueel, d.w.z. een gebeurtenis die aangeeft dat er een keerpunt is aangebroken en dat de situatie na de staking anders zal zijn dan voorheen. De ouders sturen de helpers een uitnodiging om deel te nemen aan de staking. Ze kondigen op de volgende manier de staking aan ten aanzien van het kind: "Wij hebben besloten drie dagen te staken om een oplossing te kunnen vinden voor de situatie die is ontstaan na de ongelukkige gebeurtenis van deze week (ze beschrijven wat er is gebeurd). Tijdens deze drie dagen zullen we allemaal thuis zijn en bezoek krijgen van verschillende mensen die ons komen helpen. Jij zult thuis blijven bij ons. We gaan je geen uitbranders geven en ook niet straffen. Ons doel is een manier te vinden om ons gezin uit deze moeilijke situatie te krijgen." (Omer, 2007, p. 74-75) De



ouders kunnen aan de helpers vragen kleine, symbolische cadeautjes mee te brengen voor het kind, bv. een kaart of snoep. Op het einde van de staking wordt er een schriftelijk verslag gemaakt dat aan alle deelnemers wordt overhandigd. De deelnemers wordt gevraagd de komende tijd regelmatig eens te bellen met het kind en de ouders. (Omer, 2007, p. 76)

#### 7) Bevelen weigeren:

Er zijn twee zaken die ouders kunnen doen:

- a) Ophouden dingen te doen waartoe ze zich gedwongen voelen.
- b) Activiteiten weer opnemen waarvan ze het gevoel hebben dat ze hen verboden werden.

Ouders kunnen dit doen op twee fronten: weigeren diensten te verlenen en taboes doorbreken.

- **Weigeren diensten te verlenen:** Op die manier komt er een einde aan de automatische gehoorzaamheid van de ouders. Dit kan gaan over het klaarmaken van eten op het tijdstip en de manier waarop het kind dit wenst, geld geven voor dure kledij of voor mobiel bellen, het kind met de auto overal naartoe brengen. De ouders geven het kind de boodschap: "Ik heb gemerkt dat ik me er niet goed bij voel om dit voor je te doen en daarom heb ik besloten ermee op te houden." (Omer, 2007, p. 76-78)

- **Het doorbreken van taboes:** Dit gaat over de plekken in huis en de levensgebieden waarin de vrijheid van handelen van de ouders wordt ingeperkt door verboden vanwege het kind, bv. niet de kamer van het kind mogen binnengaan, geen gasten mogen uitnodigen, het kind geen vragen mogen stellen over school of vrienden. (Omer, 2007, p. 78)

#### 8) Verzoeningsgebaren:

Ouders stellen deze gebaren om de relatie met het kind te herstellen, om een positieve interactie met het kind te stimuleren en om hun liefde voor het kind te tonen. Verzoeningsgebaren zijn geen beloning en staan los van het gedrag van het kind. Ze worden spontaan en onvoorwaardelijk gegeven. De boodschap van ouders is: "Je bent meer dan je gedrag." (Van Holen en Vanderfaeillie, 2010, p. 74) Voorbeelden van verzoeningsgebaren: het kind een compliment geven, extraatjes zoals het lievelingseten van het kind klaarmaken of een symbolisch cadeautje zoals bv. een kaartje, iets herstellen wat het kind in een woedeaanval heeft vernield, een gezamenlijke activiteit zoals bv. samen gaan wandelen of naar de film gaan, of spijt betuigen over de eigen agressieve reacties uit het verleden. (Omer, 2007, p. 79-80)

## 2.3 DE OPVOEDER ALS INDIVIDU

### 2.3.1 *Natuurlijke ouder – leerkracht – professionele opvoeder*

In dit deel wordt uitgelegd wat de verschillen en de gelijkenissen zijn tussen de verschillende opvoedingsfiguren waarmee een kind, dat in een MPI verblijft, te maken krijgt. Het gaat hier om de natuurlijke ouder, de leerkracht en de professionele opvoeder als opvoedingsfiguren. Het is belangrijk om dit verschil, maar ook de gelijkenissen, eens nader te bekijken. Haim Omer richt zich immers in zijn methodiek tot ouders en leerkrachten. Ik vertaal in de brochure de visie van Haim Omer naar het handelen van opvoeders binnen een MPI.

Als opvoeder en als leerkracht ben je 'professioneel' bezig. Het is je taak om de ontwikkeling van kinderen op een objectieve, realistische en deskundige manier te bekijken en daarnaast kinderen te ondersteunen om zich verder te ontwikkelen. Je bent betrokken bij de kinderen, maar met een zekere afstand. Je let ervoor op dat je niet te veel emotioneel verbonden bent met de kinderen. (Janssen-Vos, Pompert en van Brandwijk, 2003, p. 200) Een ouder daarentegen hoeft geen afstand te bewaren ten opzichte van

zijn/haar kind. Ouders en kinderen hebben een natuurlijke band, die ontstaat van bij de geboorte. Tussen ouders en kind is er sprake van een existentiële relatie, waarbij het kind zijn bestaan krijgt van zijn ouders en deze ouders altijd de ouders zullen zijn van het kind. (Vanderfaellie, Van Holen en Vanschoonlandt, 2012, p. 330) Het aspect 'professionaliteit' dat hoort bij een 'professionele' opvoeder kenmerkt zich door het analyseren van de begeleidingsvragen van de cliënt en het methodisch afstemmen van het eigen handelen hierop. (Khlím, s.d., online)

De visie van Haim Omer vertrekt vanuit de verantwoordelijkheid van ouders. Dit is een onvoorwaardelijke en tijdloze verantwoordelijkheid. (Vanderfaellie, Van Holen en Vanschoonlandt, 2012, p. 330) Dit blijkt uit de volgende zin, die Haim Omer gebruikt als hij het heeft over de 'aanwezigheid' van ouders: 'Ik ben je ouder en ik blijf je ouder.' Bij professionele opvoeders en leerkrachten is deze verantwoordelijkheid niet zo onvoorwaardelijk en tijdloos. Zij zijn tijdelijk opvoeder of leerkracht van het kind, namelijk zolang het kind in hun leefgroep/voorziening of klas/school verblijft. Zij kunnen de boodschap van 'aanwezigheid' dus niet op dezelfde manier aan het kind geven als ouders.

Het belangrijkste instrument van een opvoeder is de eigen persoonlijkheid. Als opvoeder heb je de verantwoordelijkheid voor een evenwichtige verhouding tot jezelf. Je moet over een zekere mate van zelfbewustzijn en zelfhantering beschikken. (Khlím, s.d., online) Een leerkracht gebruikt ook zijn eigen persoonlijkheid bij het lesgeven. Net zoals elke opvoeder een andere opvoedingsstijl heeft, heeft iedere leerkracht een eigen stijl van lesgeven. In tegenstelling tot een opvoeder is bij een leerkracht, naar mijn mening, de eigen persoonlijkheid niet het belangrijkste instrument. Bij een leerkracht zijn de lesvoorbereidingen en de lesinhouden het belangrijkste middel. Een ouder vertrekt bij het opvoeden van zijn/haar kind altijd van de eigen persoonlijkheid, maar ook van de ervaringen uit het verleden of de eigen kindertijd. Een ouder wordt altijd in zekere mate beïnvloed door de eigen opvoeding. Elke ouder heeft een eigen manier van opvoeden: sommige ouders hanteren een zachte aanpak, anderen hanteren een hardere aanpak, nog anderen kiezen op bepaalde momenten voor de ene aanpak en op andere momenten voor een andere aanpak.

Een opvoeder hanteert enerzijds een groepsgerichte aanpak, vermits een leefgroep bestaat uit een tiental jongeren. Dit gebeurt door voldoende structuur, regels en afspraken in de groepswerking te integreren, door groepsgerichte activiteiten te voorzien en door gebruik te maken van een groepshandelingsplan. Anderzijds hanteert een opvoeder een individuele aanpak want geen enkele jongere in een leefgroep is hetzelfde of heeft dezelfde individuele noden. Daarom gaat een opvoeder methodisch te werk, d.w.z. doelgericht, systematisch en planmatig, o.a. door het gebruik van een individueel handelingsplan. Een leerkracht hanteert ook zowel een groepsgerichte als een individuele aanpak in de klas. Hij/zij selecteert individuele doelen voor elke leerling en integreert deze in de groepsgerichte aanpak van de klas. Daarnaast ontwerpt hij/zij een aangepaste leerlijn voor iedere leerling of voor de groep van leerlingen. Een ouder vertrekt vanuit een individuele aanpak naar zijn/haar kinderen toe, want elk kind is anders. Sommige ouders hanteren voor al hun kinderen dezelfde aanpak, terwijl andere ouders voor elk kind een andere aanpak hanteren. (Khleuven, 2013, online)

Als opvoeder werk je in een team en dien je rekening te houden met de mensen waarmee je samenwerkt. Dit team is heel uitgebreid en bestaat uit mensen met een verschillende opleidingsachtergrond. Een leerkracht werkt ook in een team maar staat altijd alleen voor de klas, terwijl een opvoeder op bepaalde momenten met twee personen op dienst staat. Een opvoeder moet echt 'samen' werken en neemt 'samen' beslissingen met zijn/haar collega's. Een leerkracht neemt zijn/haar eigen beslissing op het moment dat hij/zij voor de klas staat. Een ouder moet enkel rekening houden met zijn/haar partner.

### 2.3.2 *Profiel opvoeder binnen Sint-Ferdinand*

Hieronder wordt het profiel van een opvoeder binnen Sint-Ferdinand eens nader bekeken. Dit om een duidelijk beeld te krijgen van wat er van een opvoeder binnen Sint-Ferdinand

verwacht wordt op het vlak van taken en competenties maar ook om na te gaan of de visie van Haim Omer hierop kan worden afgestemd. Ik heb mij hierbij gebaseerd op de 'functiekaart van een opvoeder binnen de minderjarigenwerking'.

De opvoeder ondersteunt de cliënt m.b.t. verschillende levensdomeinen, zoals bv. ADL<sup>10</sup>, lichaamsverzorging (bv. tweemaal per dag de tanden poetsen), medicatie-inname, hygiëne (bv. regelmatig van kleren of ondergoed wisselen),... Hij/zij doet dit steeds vraaggericht, in dialoog en met respect voor de jongere en zijn/haar netwerk.

De opvoeder begeleidt de jongeren in het vergroten van de persoonlijke en sociale zelfredzaamheid en in het versterken en ontwikkelen van de eigen mogelijkheden en talenten (bv. op iedere kamer ligt een blad met een stappenplan over hoe de jongeren hun kamer op orde moeten houden). Belangrijke werkprincipes hierbij zijn het aanbieden van zorg op maat, empowerment, positieve waardering en het stimuleren van de zelfontplooiing.

De opvoeder begeleidt de jongeren in het ontwikkelen van toekomstperspectieven en de realisering ervan. Hij leert hen inzicht te krijgen in hun eigen beperking en in hun persoonlijke levenssituatie en leert hen eigen vragen en wensen te uiten (bv. door gebruik van het ik-boek<sup>11</sup>). Bij problemen biedt de opvoeder emotionele, sociale en praktische ondersteuning en zoekt hij/zij samen met de jongeren naar passende oplossingen.

Hij ontwikkelt een positieve, constructieve groepssfeer en groepsdynamiek met aandacht voor het welbevinden en de interesses van iedere jongere (bv. door het gebruik van een ideeënbus waarin de jongeren suggesties i.v.m. activiteiten en dergelijke mogen steken).

In samenspraak met de jongeren stelt de opvoeder leefregels en afspraken op om het leven in de leefgroep te vergemakkelijken en kwaliteitsvoller te maken. Hij zorgt hierbij voor de vertaling op maat van iedere jongere (bv. in de living van de leefgroep hangen de tien geboden/regels van de leefgroep op, bv. stop = stop, potje breken is potje betalen,...).

De opvoeder ondersteunt de jongeren bij het zoeken naar een aangepaste dagbesteding. Deze ondersteuning varieert van het mee plannen van de vrije tijd, het coördineren tot het concreet organiseren en begeleiden van activiteiten (bv. op zoek gaan naar een vrijetijdsactiviteit voor op woensdagnamiddag door de jongere te bevragen naar zijn/haar interesses en door contact op te nemen met de plaatselijke sporthal). De opvoeder gaat interne activiteiten op maat van de jongeren organiseren en concreet begeleiden. Hij/zij bereidt deze activiteiten voldoende voor, voert ze doelbewust en met enthousiasme uit en evalueert ze. Het zelf organiseren van uitstappen en externe activiteiten, culturele en sportieve evenementen en vakantiemogelijkheden behoort ook tot de taak van een opvoeder. Bij externe activiteiten ondersteunt de opvoeder, waar nodig, de verschillende deelprocessen van de activiteit: mobiliteit, aanleren van vaardigheden, ontwikkelen van sociale competenties, concrete hulp op de werkplek,... (bv. samen met de jongere leren zelfstandig de bus te nemen d.m.v. kleine stapjes). Via ondersteuning bij de dagbesteding streven de opvoeders naar maatschappelijke integratie en sociale inclusie van de jongeren.

De opvoeder is verantwoordelijk voor een aantal administratieve taken. Hij/zij zorgt voor de rapportering en voor het actualiseren van het dossier door het opstellen van de individuele handelingsplannen en wordt hierbij ondersteund door de leden van het CT. De opvoeder houdt zich bezig met informatieoverdracht door het aanvullen van het dagboek. Hij/zij bereidt de teamvergaderingen, eenheidsvergaderingen, vergaderingen van de werkgroepen,... voor door o.a. het opstellen van agendapunten. Daarnaast maakt hij/zij verslagen van de vergaderingen, van bewonersvergaderingen, van gesprekken met het persoonlijk netwerk van de cliënten of met belangrijke derden,... Het invullen van

---

<sup>10</sup> ADL of Activiteiten van het Dagelijkse Leven, zoals bv. eten, wassen, opstaan,...

<sup>11</sup> Het ik-boek is een boekje over verschillende onderwerpen, zoals bv. 'ik in de groep' of 'ik op school' dat gebruikt kan worden om met de jongeren te praten over moeilijkere onderwerpen zoals hun eigen handicap of over hoe ze zich voelen in de leefgroep of op school.

aanwezigheidslijsten, bestelbonnen, werkbonnen (bv. als er iets stuk is in de leefgroep),... behoort ook tot het takenpakket van een opvoeder.

De opvoeder is verantwoordelijk voor het plannen en uitvoeren van een aantal huishoudelijke taken, zoals bv. aankopen doen, koken, opruimen,... Deze taken worden afgestemd op de zorgvraag en het dienstverleningsaanbod van de jongeren.

De opvoeder verhoogt zijn deskundigheid door zelfstudie, het raadplegen van vakliteratuur, het volgen van interne en externe vormingen, het volgen van denkdagen en intervisie,... (bv. deelname aan de in-service training rond de visie van Haim Omer).

De opvoeder maakt deel uit van het netwerk van de jongeren en bouwt een positieve samenwerking op met de leden van dit netwerk (bv. organiseren van een oudergesprek). (OC Sint-Ferdinand, 2013, p. 1-7)

Er zijn een aantal competenties waarover een opvoeder binnen Sint-Ferdinand moet beschikken. Hierbij wordt er een opsplitsing gemaakt tussen kerncompetenties en functiecompetenties (vaktechnische competenties en gedragscompetenties).

Er zijn **drie kerncompetenties** waarover een opvoeder moet beschikken:

1) *Klantgerichtheid*: Dit betekent dat de opvoeder zijn handelen afstemt op de vragen, noden en verwachtingen van de cliënt.

2) *Ontwikkelingsengagement*: "Zich engageren om in functie van de persoonlijke groei en het verbeteren van de dienstverlening kennis, vaardigheden en attitudes te ontwikkelen en effectief toe te passen in de praktijk." (OC Sint-Ferdinand, 2013, p. 8) Dit kan bv. door het volgen van vormingen, bv. 'omgaan met nieuwe media'.

3) *Kwaliteit- en resultaatgerichtheid*: Dit handelt over het opnemen van verantwoordelijkheid om vooropgestelde doelen of resultaten te bereiken en hierbij kwaliteitsverbetering na te streven.

De **functiecompetenties**, met name de **vaktechnische competenties**, bevatten:

1) Kennis van de *zorgvraag* van de doelgroep.

2) Kennis en toepassen van bepaalde *visies en methodieken* (bv. Došen of Haim Omer).

3) Kennis en toepassen van *geldende procedures* (bv. wegloupprocedure of procedure middelengebruik) *en afspraken* binnen de zorgvorm.

4) Kennis en gebruik maken van de *noodzakelijke informatica* (bv. Office).

De **functiecompetenties**, met name de **gedragscompetenties**, zijn:

1) *Betrouwbaarheid*: Dit betekent het nakomen van afspraken en het handelen volgens de missie en visie.

2) *Zelfinzicht*: Zichzelf kunnen inschatten en beoordelen. Een zelfbeeld bekomen dat overeenstemt met de realiteit.

3) *Assertiviteit*: Opkomen voor je eigen mening of belang met respect voor anderen.

4) *Inlevingsvermogen*: Rekening houden met de gevoelens, behoeften en wensen van anderen.

5) *Samenwerking*: Dit gaat om het leveren van een actieve bijdrage aan een gezamenlijk resultaat of aan het oplossen van problemen of conflicten.

6) *Visie*: Het bekijken van zaken van op een afstand en ze in hun ruimere context plaatsen.

7) *Innovatie*: Een actieve bijdrage leveren tot de voortdurende verbetering en vernieuwing, bv. door externe vormingen te volgen en terug te koppelen naar de voorziening.

8) *Flexibiliteit*: Het aanpassen van het eigen gedrag en handelen aan de situatie waarin men zich bevindt, met het oog op het bereiken van een bepaald doel.

9) *Ondernemerschap*: Het signaleren en omzetten van kansen in acties die bijdragen tot de groei van de organisatie.

10) *Zorgvuldigheid*: "Handelen met aandacht voor detail en gericht op het voorkomen van fouten." (OC Sint-Ferdinand, 2013, p. 9)

11) *Plan- en procesmatig werken*: Het aanbrengen van structuur in tijd en ruimte en het stellen van prioriteiten om het beoogde doel te bereiken. Het systematisch opvolgen van de dienstverleningsprocessen. (OC Sint-Ferdinand, 2013, p. 8-9)

Uit bovenstaande blijkt dat de visie van Haim Omer kan toegepast worden binnen Sint-Ferdinand en kan afgestemd worden op het handelen van de opvoeders binnen Sint-Ferdinand. Er zijn een aantal woorden die dit duidelijk maken: in dialoog en met respect voor de jongere en zijn/haar netwerk, positieve waardering, positieve groepsfeer, informatieoverdracht, positieve samenwerking met het netwerk, betrouwbaarheid, zelfinzicht,... Deze woorden zijn stuk voor stuk woorden die de visie van Haim Omer kenmerken.

## 2.4 HET TEAM ALS GROEP

In titel 2.3 ('De opvoeder als individu') is duidelijk geworden dat een 'professionele opvoeder' over verschillende competenties moet beschikken en dat het takenpakket van een opvoeder vrij uitgebreid is. Een 'professionele opvoeder' is niet hetzelfde als een natuurlijke ouder/opvoeder. Een 'professionele opvoeder' moet over bepaalde competenties, vaardigheden en eigenschappen beschikken om zijn werk 'professioneel' te kunnen uitoefenen. Hierboven heb ik een duidelijk beeld geschetst van 'wat een opvoeder als professional' inhoudt. In dit hoofdstuk zal ik dieper ingaan op het team waartoe een opvoeder als individu behoort.

Een opvoeder werkt samen met een netwerk van verschillende personen rondom hem/haar en hij/zij maakt deel uit van dit netwerk. Een opvoeder is maar een kleine schakel van het netwerk dat instaat voor de zorg, ondersteuning en opvang van de jongeren binnen het MPI. Alle leden van dit netwerk hebben een andere functie, een andere kijk en een andere opleiding. Samen komen ze tot een samenwerking naar de cliënt toe. Al deze pionnen samen vormen een team dat ten dienst staat van de cliënten. Het team, waartoe een opvoeder behoort, bestaat uit: andere collega-opvoeders, de hoofdopvoedster, de orthopedagoge, de maatschappelijk assistent, de opvoeder-groepschef, de kinderpsychiater, de psychotherapeute, de directieleden,... Zij vormen allemaal samen de **interne leden** van een team. Een opvoeder werkt ook samen met andere medewerkers of diensten binnen de voorziening, zoals de medisch-verpleegkundige dienst (i.f.v. de medicatie-inname van de cliënten), de voedingsdienst (i.f.v. het wekelijks bestellen van eten en drinken voor de cliënten), de ondersteunende diensten zoals de poetsdienst, de technische dienst, de financieel-administratieve diensten,... (OC Sint-Ferdinand, 2013, p. 4) Daarnaast zijn er ook **externe leden** waarmee wordt samengewerkt, zoals de school, de ouders, de huisdokter, de politie, de consultants van de jeugdrechtbank, de zorgboeren,... Dit zijn mensen van buiten de voorziening maar die ook een belangrijke schakel vormen in het netwerk van een opvoeder.

Een opvoeder heeft een samenwerkingsfunctie, d.w.z. de verantwoordelijkheid van de opvoeder als lid van een team. Hulpverlening is immers een groepsgebeuren van professionelen. De inbreng van al deze hulpverleners is noodzakelijk voor een betere zorgverlening. Deze inbreng is complementair, d.w.z. elke hulpverlener heeft de eigen opleiding en ervaring als achtergrond en al deze hulpverleners kunnen elkaar daardoor aanvullen. (Khlím, s.d., online)

Voor de opvoeder, als lid van het ondersteuningsnetwerk van de jongeren, betekent het dagdagelijks samenwerken met andere leden van de voorziening o.a. het volgende:

- "Initiatief nemen tot en constructief deelnemen aan overlegmomenten; planmatig werken met aandacht voor correcte communicatie, taakoverleg en taakverdeling."

- Teamvergaderingen voorbereiden, het professioneel verwoorden van de eigen mening of ideeën en bereid zijn om te luisteren naar andere medewerkers.
- Feedback geven aan of ondersteunen en coachen van (nieuwe) collega's.
- "Het doordacht en doelbewust opnemen van deelverantwoordelijkheden", zoals bv. het in elkaar steken van de act voor de playbackshow of het geven van een workshop op de inspiratiedag.
- Deelname aan werkgroepen, zoals bv. de werkgroep 'Nieuwe Autoriteit'.
- "Flexibiliteit vertonen m.b.t. het dienstrooster bij ziekte van collega's, onverwachte situaties,..."
- Het leveren van een actieve bijdrage aan een positieve werksfeer.
- Het samenwerken aan de methodiek van handelingsplanning. Het opstellen, uitvoeren, evalueren en bijsturen van de individuele handelingsplannen is een multidisciplinair gebeuren en een dynamisch proces. Dit handelingsplan is het resultaat van overleg (ook met de jongere) en reflectie van de opvoeder in samenwerking met de andere leden van het multidisciplinair team. (OC Sint-Ferdinand, 2013, p. 4)

De opvoeder werkt niet alleen samen met medewerkers van binnen de voorziening maar ook met de ouders of familie van de cliënten. Deze samenwerking betekent o.a. het deelnemen aan overleg met de familie over de ontwikkelingen van de jongere en over wijzigingen in de dienstverlening, het telefonisch contact opnemen met de ouders over situaties in de leefgroep m.b.t. hun kind, het uitnodigen van ouders voor een oudergesprek. (OC Sint-Ferdinand, 2013, p. 4)

Een opvoeder heeft een verantwoordelijkheid naar de organisatie en de samenleving toe. De opdracht van een opvoeder is immers "geïntegreerd in een organisatie die de middelen creëert waarbinnen de orthopedagogische hulpverlening kan gebeuren". (Khlím, s.d., online) Een opvoeder maakt dus deel uit van een ruimer geheel.

## 2.5 DE BROCHURE

### 2.5.1 Informatieoverdracht op papier

De brochure is een vorm van informatieoverdracht op papier. Dit in tegenstelling tot de coachingsessies, die een vorm van mondelinge informatieoverdracht zijn. Het verschil tussen beide is dat de brochure een middel is dat blijvend kan gebruikt worden door de opvoeders. Terwijl de coachingsessies van voorbijgaande aard zijn. Wat de opvoeders geleerd hebben uit de sessies kunnen ze meenemen naar hun handelen. Wanneer de opvoeders zich iets niet meer herinneren van de coachinggesprekken kunnen ze dit terugvinden in de brochure. Deze dient als houvast voor de opvoeders in hun dagdagelijks handelen. Ze kunnen de brochure raadplegen wanneer ze daar behoefte aan hebben. Ze is enkel zinvol als ze ook effectief gebruikt of geraadpleegd wordt door de opvoeders.

Een brochure kan verschillende **functies** hebben:

- Het aanbieden van *kennis* of het informeren van de doelgroep.
- Het stimuleren van een bepaalde *houding* of het beïnvloeden van opinies.
- Het stimuleren van bepaald *gedrag* of van bepaalde activiteiten. (NCDO, s.d., online)

In de brochure die ik ontworpen heb, komen al deze verschillende functies aan bod. De brochure biedt de opvoeders kennis aan over het gedachtegoed van Haim Omer. Het is de bedoeling om hen bewust te maken van hun basishouding volgens de 'nieuwe autoriteit' en bij de opvoeders gedrag te stimuleren dat aansluit bij de visie van Haim Omer.

Het is belangrijk dat de doelgroep in begrijpelijke taal wordt aangesproken. De brochure moet elke persoon individueel aanspreken en moet dus laagdrempelig zijn. Je kan niet alles vertellen in een brochure, daarom is het belangrijk om de inhoud beknopt en eenvoudig te houden.

## 2.5.2 *Proces*

### 2.5.2.1 *Uitgangspunt*

Mijn idee was om de interventies van 'geweldloos verzet' als uitgangspunt te nemen voor de brochure. Ik zou deze interventies toepasbaar maken voor opvoeders in een MPI. Ik ben hierover in overleg gegaan met mijn stagementor omdat ik haar mening hierover ook wel eens wilde horen. Na dit overleg heb ik besloten om de vier pijlers van de 'nieuwe autoriteit' als uitgangspunt te nemen voor de brochure. Op die manier werd de lijn van de coachingsessies doorgetrokken in de brochure, vermits tijdens de sessies de vier pijlers ook het uitgangspunt vormden. Tijdens de eerste coachingsessie in leefgroep 3 had mijn stagementor mij de tip gegeven om de 'piramide van waakzame zorg' met de 'drie niveaus van waakzame zorg' ook in de brochure op te nemen. Zij vond het zinvol om te weten wanneer er sprake is van welk niveau. Tijdens de coachingsessies is duidelijk geworden dat de opvoeders niet goed wisten wat de verschillende niveaus van waakzame zorg betekenden. Ik heb dit herhaaldelijk moeten uitleggen tijdens de gesprekken in de verschillende leefgroepen. De 'piramide van waakzame zorg' is nergens terug te vinden in de boeken van Haim Omer en ook niet op internet. Dit stelde mij voor een probleem: 'Waar kon ik deze piramide vinden?'. De orthopedagoge had vorig jaar een prezi<sup>12</sup> ontworpen waarin deze piramide stond. Deze prezi had ze gemaakt om te presenteren aan de opvoeders van eenheid vier tijdens een in-service training over het gedachtegoed van Haim Omer. Daarom heb ik de orthopedagoge aangesproken en heb ik haar gevraagd of ik deze prezi mocht kopiëren voor in de brochure.

### 2.5.2.2 *Opbouw*

Een volgende stap in het maken van de brochure was een beslissing nemen over de manier waarop de brochure zou worden opgebouwd.

#### 1) Voorblad:

Een brochure bevat eerst en vooral een voorblad dat de essentie van de brochure weergeeft, nl. waarover de brochure gaat. Daarnaast moest het logo van OC Sint-Ferdinand op de voorpagina staan, vermits het een brochure is voor de opvoeders binnen Sint-Ferdinand. Mijn idee was om op de voorpagina in grote letters 'Haim Omer' te plaatsen en daar rond allemaal kernwoorden die de visie van Haim Omer typeren, zoals bv. 'toezicht, relatie, samen, waakzaamheid, transparantie,... Na de voorpagina vond ik het nuttig om een pagina in te voegen waarop duidelijk werd wat de kerngedachte van de brochure is, nl. 'Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet: richtlijnen voor opvoeders binnen een MPI'. De pagina was vrij leeg met enkel deze zin erop. Daarom wilde ik de vrije ruimte graag wat opvullen en heb ik ervoor gekozen om een afbeelding en een citaat toe te voegen.

#### 2) Inhoudstafel:

In een brochure hoort natuurlijk ook een inhoudstafel zodat de lezer een overzicht heeft van wat waar terug te vinden is. Deze heb ik pas op het einde gemaakt toen ik wist hoeveel hoofdstukken er waren en wat de titels waren van de verschillende hoofdstukken. Na de inhoudstafel heb ik nog een inleiding toegevoegd waarin kort uitgelegd wordt waarvoor de brochure kan gebruikt worden en wat er inhoudelijk in terug te vinden is.

#### 3) Opbouw hoofdstukken:

Hierop volgend ben ik gestart met het schrijven van de verschillende hoofdstukken. Eerst heb ik de pijlers van de 'nieuwe autoriteit' besproken, nl. 'aanwezigheid', 'waakzame zorg', 'zelfcontrole' en 'netwerk'. Nadien heb ik de interventies van 'geweldloos verzet'

---

<sup>12</sup> Een prezi is de moderne versie van een PowerPoint presentatie. Het is een applicatie waarmee je online presentaties kan maken.

uiteengezet. Bij het lezen van de boeken van Haim Omer viel me onmiddellijk op dat niet alle interventies van 'geweldloos verzet' toepasbaar zijn voor opvoeders binnen een MPI. 'De staking' of 'het volgen van het kind' zijn omwille van praktische overwegingen niet mogelijk. Men zou te veel middelen (bv. extra personeel) moeten inzetten. In een leefgroep staat men vaak alleen of op bepaalde momenten met twee opvoeders. Voor 'de staking' of 'het volgen van het kind' zou men veel meer personeelsleden nodig hebben, wat niet mogelijk is binnen de werking van een MPI. Bij deze interventies zou de dagelijkse werking van een leefgroep even moeten worden stilgelegd, wat ook niet mogelijk is. Je kan moeilijk verwachten dat bij 'de staking' alle opvoeders zich verschillende dagen samen met het kind 'opsluiten' in de voorziening om tot een oplossing voor de situatie te komen. Wanneer een kind bv. wegloopt van het internaat of niet thuiskomt na school moeten de opvoeders de wegloupprocedure volgen. Dit laat hen niet toe om gebruik te maken van de interventie 'het volgen van het kind'. Van de opvoeders wordt immers verwacht niet achter het kind aan te gaan wanneer het wegloopt. Het kind doet dit op zijn eigen verantwoordelijkheid. Ik heb ervoor gekozen om ook de interventie 'bevelen weigeren' niet op te nemen in de brochure, omdat dit volgens mij niet van toepassing is voor professionele opvoeders. Een opvoeder is opgeleid om met de doelgroep, waarmee hij werkt, om te gaan. Een opvoeder wordt verondersteld professioneel genoeg te zijn om de bevelen van de cliënten niet op te volgen. Ik heb tijdens mijn stageperiode geen enkele keer gezien dat een opvoeder dingen doet waartoe hij zich gedwongen voelt door de cliënten of dat een opvoeder bepaalde activiteiten niet mag uitoefenen van een cliënt. Binnen een MPI zijn er voldoende regels en afspraken en is er voldoende structuur om te voorkomen dat zulke dingen gebeuren. De cliënten weten wat er van hen verwacht wordt en wat de taak van een opvoeder is. Ik heb dus de interventies die mij het meest zinvol leken voor dit MPI opgenomen in de brochure. De brochure mocht niet te uitgebreid worden en moest overzichtelijk zijn. Het was niet de bedoeling om een boek te schrijven.

Elk hoofdstuk in de brochure start met een korte theoretische uitleg over wat een bepaalde pijler of interventie betekent. Ik heb tijdens de coachingsessies gemerkt dat de opvoeders wel wat extra theoretische uitleg konden gebruiken bij bepaalde principes van Haim Omer. Vervolgens heb ik de pijlers en interventies omgezet naar de praktijk. Hierbij heb ik regelmatig vanuit de ik-vorm gesproken. Op die manier voelen de opvoeders zich persoonlijk aangesproken en zet dit hen, naar mijn mening, aan tot handelen. De ik-vorm is een actieve vorm om iets te verwoorden.

#### 4) De aankondiging:

In een aantal van de gelezen artikels, in de werkmap van vzw Opvang en in de brochure van De Wiekslag vzw, die ik als inspiratie heb gebruikt voor het maken van de brochure, wordt gesproken over 'de drie manden' ( de grootste, de middelste en de kleinste mand of de gele, de oranje en de rode mand) om aan te geven welke gedrag moet opgenomen worden in de aankondiging. In de aankondiging worden maximum twee gedragingen, die als onaanvaardbaar worden beschouwd, opgenomen. Om als opvoeder een keuze te maken uit de lijst van probleemgedragingen zijn de 'drie manden' een hulpmiddel. Ik wilde deze manden ook opnemen in de brochure, maar stootte hierbij op een praktisch probleem, nl. ik kon nergens op internet deze drie manden vinden. Toch wilde ik de drie soorten probleemgedrag visueel maken. Een visualisatie helpt, naar mijn mening, om iets duidelijk te maken en het kan de opvoeders helpen om te onthouden welk gedrag in de aankondiging moet worden opgenomen. Daarom heb ik ervoor gekozen te werken met een verkeerslicht dat verwijst naar de drie soorten probleemgedrag, nl. groen, oranje en rood gedrag. Dit zal duidelijk worden bij het volgende onderdeel (2.5.3 Product).

#### 5) De sit-in:

Haim Omer spreekt in zijn boeken over de 'sit-in'. De sit-in duurt ongeveer een uur wanneer ouders deze gebruiken als interventie. In een residentiële setting is het onmogelijk om een uur op de kamer van het kind te gaan zitten. Naast dat ene kind zijn er nog een aantal andere kinderen in de leefgroep die aandacht verdienen. De werking van de



leefgroep moet kunnen doorlopen, ook al doe je een sit-in. Op de website van het 'New Authority Network International' wordt er gesproken over een 'Silent Message Sending'<sup>13</sup> i.p.v. sit-in, wanneer men het heeft over de residentiële setting. SMS betekent 'het sturen van een stille boodschap', waarbij de nadruk vooral komt te liggen op 'de stilte'. De SMS duurt 15 minuten, wat verschillend is van de sit-in die een uur duurt. Er zijn in de praktijk twee vormen van SMS te onderscheiden, nl. een SMS vanwege de afdeling (the Ward SMS of W-sms) en een gecombineerde afdeling-ouders SMS (the combined Ward-Parent SMS of C-sms).

- **W-SMS:** Twee begeleiders stappen de kamer van het kind binnen, terwijl een andere begeleider buiten aan de deur blijft staan. Het kind moet steeds zijn/haar kamer kunnen verlaten. Dit is verschillend van de sit-in, waar de ouders voor de deur van de kamer van het kind gaan zitten.
- **C-SMS:** De gecombineerde SMS is krachtiger maar ook moeilijker om uit te voeren. Hier nemen ook de ouders deel aan de sit-in. Het gaat hier om een gezamenlijke boodschap aan het kind en de ouders worden versterkt ('empowered') door de begeleiders. Deze gezamenlijke actie verbetert de positieve relatie tussen de ouders en de begeleiders. (NANI, s.d., online)

In de brochure heb ik dus gesproken over een SMS, naast de sit-in, en deze toegepast op een residentiële setting.

Het was mijn bedoeling om een brochure te maken die de opvoeders aanspreekt en die hen korte, krachtige boodschappen geeft, waarmee ze aan de slag kunnen. Daarom heb ik doorheen de brochure gewerkt met korte gezegden die ik tussen aanhalingstekens heb gezet, bv. 'Ik hoef niet te winnen, ik moet alleen doorzetten' of 'Ik smeed het ijzer als het koud is'. Haim Omer gebruikt zelf regelmatig gelijkaardige zinnen in zijn boeken. Deze zinnen maken zijn boodschap duidelijk en verstaanbaar voor iedereen. Het is een laagdrempelige manier om een boodschap over te brengen. Ik werd hierdoor zelf aangesproken bij het lezen van zijn boeken en heb er daarom voor gekozen om dergelijke manier van werken te gebruiken in de brochure.

### 2.5.3 *Product*

De brochure is een boekje geworden van een 20-tal pagina's op A5-formaat. Het is klein en compact, en is dus makkelijk bruikbaar. Hieronder zal ik een korte beschrijving geven van elk hoofdstuk in de brochure. Voor een overzicht van de volledige brochure kunt u bijlage 5 raadplegen.

#### 2.5.3.1 Afbeelding en citaat

Zoals in het voorgaande onderdeel (2.5.2 Proces) vermeld, staat op de titelpagina een afbeelding en een citaat. De afbeelding stelt een opvoeder voor die de brochure aan het lezen is. In de brochure kan hij/zij een aantal richtlijnen vinden over de manier waarop hij/zij vanuit 'Nieuwe Autoriteit' en 'Geweldloos Verzet' moet omgaan met kinderen met agressief of lastig gedrag. Rond de opvoeder staan een aantal kinderen die gewelddadig en destructief gedrag vertonen. Dit om te verwijzen naar de oorspronkelijke doelgroep van 'geweldloos verzet'. Onderaan de pagina heb ik een citaat geschreven dat ik gelezen heb in het Duitstalige artikel 'Neue Autorität als Haltungs- und Handlungskonzept im eigenen professionellen Handeln'. Dit citaat is eigenlijk een Afrikaans spreekwoord: 'Als je snel wilt gaan, ga dan alleen. Als je ver wilt gaan, ga dan samen met anderen'. Dit spreekwoord geeft, naar mijn mening, mooi weer waarover de 'Nieuwe Autoriteit' gaat, nl. je staat er als opvoeder niet alleen voor. Je kan een beroep doen op een heel netwerk. Je moet ook

---

<sup>13</sup> Silent Message Sending of SMS. In de tekst zal ik steeds verwijzen naar een Silent Message Sending door de afkorting SMS te gebruiken.

durven hulp inroepen, want dan kan je verder komen dan wanneer je alles alleen wil doen. Het duurt misschien wel langer om iedereen mee te krijgen, maar uiteindelijk zal je verder geraken door samen te werken en een beroep te doen op anderen.

### 2.5.3.2 Hoofdstuk 1: Aanwezigheid

Hierin heb ik eerst vermeld dat er drie manieren zijn om aanwezig te zijn, nl. fysiek, emotioneel en systemisch, met daarbij een korte theoretische uitleg. Daaronder volgt een korte beschrijving van hoe je als opvoeder je aanwezigheid kunt tonen, bv. 'Ik houd, ook bij afwezigheid van de cliënt, contact' (bv. 'ik bel eens om te horen hoe het gaat').

### 2.5.3.3 Hoofdstuk 2: Waakzame zorg

In hoofdstuk 2 is 'de piramide van waakzame zorg' met de drie niveaus opgenomen. Daarbij ga ik kort in op de vraag: 'Wanneer en hoe gebruik ik welk niveau?'.



### 2.5.3.4 Hoofdstuk 3: Zelfcontrole

Eerst vind je een korte beschrijving van wat Haim Omer bedoelt met 'zelfcontrole'. Daarna worden de drie aspecten van 'zelfcontrole' vermeld, nl. volharding, uitstel en herstel. Bij de aspecten heb ik telkens een citaat gebruikt om aan te tonen wat elk aspect betekent. Vervolgens geef ik een antwoord op de vraag: 'Hoe bewaar ik als opvoeder mijn zelfcontrole?'.

### 2.5.3.5 Hoofdstuk 4: Netwerk

Hier heb ik de 'beroemde' zin van Gandhi gebruikt om aan te tonen wat de kerngedachte achter het 'netwerk' is, nl. 'It takes a village to raise a child'. Dan volgt een korte beschrijving van welke personen of instanties deel uitmaken van het netwerk van een opvoeder, o.a. het beleid, het eigen team, de ouders, de cliënten,... Hierna geef ik een opsomming van hoe je als opvoeder kan tonen dat je deel uitmaakt van een netwerk.

### 2.5.3.6 Hoofdstuk 5: De aankondiging

Zoals vermeld onder titel 2.5.2, wordt hier gebruik gemaakt van de verkeerslichten als hulpmiddel om uit te maken welk gedrag de opvoeders gaan aanpakken.

- Groen gedrag: Dit is ongewenst gedrag dat genegeerd wordt of waar weinig mee gedaan wordt.

- Oranje gedrag: Dit is gedrag waar flexibel mee wordt omgegaan of waarover men bereid is om te onderhandelen.
- Rood gedrag: Dit is niet meer te tolereren gedrag en dit gedrag wordt opgenomen in de aankondiging. Het gaat om erg lastig of agressief gedrag.

Nadat de opvoeders gekozen hebben welk gedrag ze gaan aanpakken, is het nuttig dat ze nog een aantal belangrijke dingen in het oog houden bij het uitvoeren van deze interventie. Daarom heb ik een opsomming gegeven van de dingen die belangrijk zijn om te weten, zoals bv. 'na het voorlezen, blijf je nog even in stilte zitten en verlaat je de kamer'. Vervolgens heb ik kort beschreven hoe de aankondiging er moet uitzien, bv. de aankondiging is kort, bevat geen straf of dreigement,... Tot slot volgt dan een voorbeeld van een aankondiging.

#### 2.5.3.7 Hoofdstuk 6: De sit-in

In dit hoofdstuk wordt vermeld dat de sit-in ook wel eens SMS wordt genoemd, wanneer deze wordt toegepast in een residentiële setting. Er wordt kort uitgelegd wat deze interventie inhoudt. Daarna geef ik een beschrijving van het verloop van een sit-in, waarbij er elf stappen te onderscheiden zijn. Om af te ronden geef ik nog een aantal belangrijke tips mee die de opvoeders in hun achterhoofd moeten houden, zoals bv. 'onderbreek de sit-in indien nodig en zet hem voort op een ander moment'.

#### 2.5.3.8 Hoofdstuk 7: Het doorbreken van de geheimhouding

In dit hoofdstuk ga ik dieper in op welke personen er kunnen optreden als helper of bemiddelaar, bv. andere opvoeders (uit je eigen team of uit een ander team), de hoofdopvoedster, de ouders van het kind,... Daarna vertel ik hoe deze mensen de opvoeders kunnen helpen, bv. door het kind een bezoekje te brengen of een briefje te schrijven.

#### 2.5.3.9 Hoofdstuk 8: De telefoonronde

Hier leg ik eerst kort uit wanneer dergelijke interventie gepast is en wat de doelen hiervan zijn. Daarna geef ik een beschrijving van het verloop van de telefoonronde, waarbij er zes stappen te onderscheiden zijn.

#### 2.5.3.10 Hoofdstuk 9: Verzoeningsgebaren

In dit laatste hoofdstuk wordt eerst kort beschreven wat de bedoeling is van een verzoeningsgebaar en wat de achterliggende boodschap is aan het kind, nl. 'je bent meer dan je gedrag'. Vervolgens volgen er een aantal voorbeelden van verzoeningsgebaren, zoals een compliment geven, iets herstellen wat het kind in een woedeaanval heeft vernield, een symbolisch cadeautje voor het kind (bv. een kaartje),...

Ik eindig de brochure met een dankwoord aan degene die mij heeft geholpen met de layout en het drukken van de brochure. Ik vermeld ook kort de bronnen die ik gebruikt heb bij het maken van de brochure, nl. de beide boeken van Haim Omer.

### 2.5.4 *Voorstelling brochure op stageplaats*

Ik heb de brochure voorgesteld aan de opvoeders op mijn stageplaats op 12 mei tijdens een campusoverleg waarbij alle opvoeders van de campus en de orthopedagoge aanwezig waren. Er was geen mogelijkheid om mijn brochure op een eerder overlegmoment toe te lichten. Een campusoverleg vindt immers niet zo vaak plaats tijdens het schooljaar. Ik heb ervoor gekozen om de brochure toe te lichten tijdens een campusoverleg omdat iedereen die baat heeft bij het lezen van de brochure dan aanwezig is. Mijn stagementor heeft het voorstel gedaan om het CT ook uit te nodigen. Dit vond ik een heel goed idee vermits ik tijdens mijn stageperiode, na overleg met de orthopedagoge, beslist had om een brochure

te ontwerpen. Op die manier zouden zij en de andere leden van het CT ook op de hoogte zijn van het eindresultaat. Uiteindelijk was enkel de orthopedagoge aanwezig bij het overleg. Ik heb tijdens dit overleg kort toegelicht hoe de brochure opgebouwd is en welke hoofdstukken erin terug te vinden zijn. Daarnaast heb ik mijn keuze toegelicht om bepaalde interventies van 'geweldloos verzet' in de brochure op te nemen en anderen niet. Tot slot heb ik aan alle opvoeders en de orthopedagoge een exemplaar van de brochure overhandigd.

## **2.6 BESLUIT**

Het ontwerpen van de brochure was een hele uitdaging. Het heeft me heel wat denkwerk gekost om tot de uiteindelijke beslissing te komen over hoe ik de brochure zou opbouwen. Je moet met verschillende aspecten rekening houden bij het ontwerpen van een brochure. Een brochure is iets dat moet aanspreken, dat in eenvoudige taal moet geschreven zijn, dat beknopt en laagdrempelig moet zijn. Het is belangrijk om aan de lezer duidelijk te maken wat jij als schrijver wil overbrengen. Na het lezen van de brochure moet de lezer zin krijgen om actie te ondernemen. Daarom leek het me zinvol om te werken met citaten, cartoons of afbeeldingen en spreekwoorden. De voorpagina is ook een belangrijk onderdeel van een brochure. De voorpagina moet beknopt weergeven waarover de brochure handelt, nl. over de visie van Haim Omer. Hoe kan je het best weergeven wat een visie inhoudt: door het gebruik van trefwoorden, nl. woorden die omschrijven waarover de kern van de boodschap gaat. De structuur en de opbouw van een brochure moeten logisch in elkaar steken. De lezer moet er immers gemakkelijk zijn weg in vinden.

Het geven van de coachingsessies heeft me geholpen bij het ontwerpen van de brochure. Tijdens deze sessies zijn me bepaalde zaken opgevallen, zoals het feit dat de begeleiders niet altijd wisten wat een bepaald aspect van de visie van Haim Omer inhield. Het had geen zin om de brochure enkel praktisch op te bouwen, d.w.z. enkel voorbeelden erin te schrijven van hoe de opvoeders kunnen handelen volgens de visie van Haim Omer. Ze hadden ook nood aan een theoretische onderbouwing. Dus was het aangewezen om vanuit de theorie te vertrekken om tot praktische richtlijnen te komen. Een nadeel hierbij is dat theorie 'saai' kan zijn om te lezen. De brochure moest wel interessant blijven dus heb ik ervoor gekozen om te werken met 'spreekende' zinnen om de theorie te omschrijven.

In de inleiding van dit hoofdstuk had ik een aantal doelen vooropgesteld die ik wilde bereiken door het ontwerpen van de brochure. Ik heb mijn doelen tot op zekere hoogte bereikt. Het is me gelukt om de visie van Haim Omer toepasbaar te maken voor de opvoeders binnen Sint-Ferdinand. Niet alle interventies van 'geweldloos verzet' bleken, naar mijn mening, even geschikt te zijn om toe te passen in een MPI. De kans bestaat natuurlijk dat bepaalde medewerkers binnen Sint-Ferdinand wel vinden dat alle interventies kunnen toegepast worden door opvoeders binnen een MPI. Mijn stagementor vond de brochure alvast interessant om te lezen en vond de concrete voorbeelden die ik erin heb opgenomen nuttig voor de opvoeders. Ik heb mij bij het maken van de brochure gebaseerd op wat ik weet over de voorziening vanuit mijn twee stages, op mijn kennis van de visie van Haim Omer door het lezen van zijn boeken en op de kennis en ervaring die ik heb opgedaan tijdens de coachingsessies. Daarnaast heb ik, voorafgaand aan het ontwerpen van de brochure, een gesprek gehad met mijn mentor waarin zij mij een aantal tips heeft gegeven, zoals o.a. het opnemen van de 'piramide van waakzame zorg' in de brochure. Ik heb met deze tips rekening gehouden bij het opbouwen van de brochure.

Ik heb er op dit moment nog geen idee van of het me gelukt is om mijn tweede doelstelling te bereiken, nl. de begeleiders een beknopt houvast geven waarvan ze gebruik kunnen maken in de dagelijkse werking van de leefgroep. Ik ben tot een product gekomen in de vorm van een brochure, maar ik weet niet of de begeleiders hierin de praktijk ook effectief gebruik van zullen maken. Het blijft voor mij op dit moment een vraag of de brochure hen verder helpt in het handelen volgens de visie van Haim Omer. Dit komt door het feit dat ik de brochure pas op 12 mei heb kunnen voorstellen en overhandigen aan alle begeleiders.

Ik heb dus niet de kans gehad om dit op te volgen. Ik zal dit verder toelichten tijdens de verdediging van mijn bachelorproef.

## ALGEMEEN BESLUIT

Het schrijven van deze bachelorproef was een hele ervaring waarin ik zelf heb mogen ondervinden dat het coachen van professionele opvoeders niet altijd even gemakkelijk is. Het was voor mij een leerproces waarbij ik op bepaalde momenten voor een uitdaging kwam te staan.

Het ontwerpen van de brochure was een uitdaging op zich. Er kwam een heel denkproces aan te pas: Hoe kon ik de principes van Haim Omer op een boeiende manier vertalen naar het handelen van opvoeders binnen een MPI? Hoe kon ik de brochure op een logische manier opbouwen? Er waren zo veel aspecten waarmee ik rekening moest houden.

Mijn uiteindelijke doel was om een antwoord te kunnen formuleren op de volgende centrale probleemstelling: **“Kan het introduceren van de methodiek van Haim Omer d.m.v. coaching en het ontwerpen van een brochure zorgen voor een bewustwording van de eigen begeleidingsstijl van elke opvoeder binnen een MPI evenals de groepsaanpak binnen het team van opvoeders beïnvloeden en bijdragen tot een gemeenschappelijke visie waarbij alle neuzen in dezelfde richting komen te staan?”**

Deze probleemstelling is op te delen in drie deelvragen waarop ik een antwoord zal formuleren. De vraag of het ontwerpen van de brochure heeft kunnen bijdragen tot mijn doelstellingen kan ik op dit moment nog niet beantwoorden. Zoals duidelijk is geworden in hoofdstuk 2 heb ik mijn brochure pas kunnen voorstellen op 12 mei tijdens een campusoverleg. Ik heb er dus nog geen zicht op of de opvoeders de brochure als een hulpmiddel hebben ervaren in hun dagelijks handelen. Op deze vraag kan ik pas een antwoord geven tijdens de verdediging van mijn bachelorproef. Bij het formuleren van een antwoord op de drie deelvragen zal ik mij dus beperken tot mijn bevindingen vanuit de coachingssessies.

“Kan het introduceren van de methodiek van Haim Omer d.m.v. coaching zorgen voor een bewustwording van de eigen begeleidingsstijl van elke opvoeder binnen een MPI?” Het antwoord hierop is: ja. Tijdens de coachingssessies heb ik gemerkt dat de opvoeders bewuster hebben stilgestaan bij hun eigen begeleidingsstijl en dat bepaalde opvoeders op sommige momenten hun eigen manier van handelen in vraag durfden te stellen. Bepaalde opvoeders kwamen tot eigen bedenkingen en gingen hierop dieper in samen met hun collega ('s). Ze kwamen tot de conclusie dat ze tot op zekere hoogte al handelden volgens de visie van Haim Omer, maar dat ze zich hiervan nog niet bewust waren. Daartoe hebben de coachingssessies bijgedragen. Ze hebben ook bewuster leren stilstaan bij de vraag hoe ze de visie van Haim Omer nog meer konden integreren in hun handelen. Hierbij waren de uitdagingen die ze geformuleerd hebben een belangrijk hulpmiddel.

“Kan het introduceren van de methodiek van Haim Omer d.m.v. coaching de groepsaanpak binnen het team van opvoeders beïnvloeden?” Dit is mogelijk mits voldoende inzet en motivatie van de opvoeders. De opvoeders moeten bereid zijn om hun voornemens om te zetten in de praktijk. Na de coachingssessies waren er opvoeders die als team aan de slag zijn gegaan met hun uitdagingen, terwijl anderen dit niet hebben gedaan en mij vertelden dat ze hier geen tijd voor hadden gehad of er niet meer aan gedacht hadden. Eén van de leefgroepen heeft bewezen dat ze hun woorden in daden hebben omgezet. In deze leefgroep was de vooruitgang tussen de twee coachingssessies duidelijk te merken.

“Kan het introduceren van de methodiek van Haim Omer d.m.v. coaching bijdragen tot een gemeenschappelijke visie waarbij alle neuzen in dezelfde richting komen te staan?” Dit is

niet mogelijk gebleken. Tijdens de coachingsessies is duidelijk geworden dat niet alle opvoeders even enthousiast waren om aan de slag te gaan met de methodiek van Haim Omer en dat niet alle opvoeders achter deze methodiek stonden. Bepaalde opvoeders wilden liever verder doen zoals vroeger en stonden niet open voor een nieuwe visie.

Mijn persoonlijke conclusie bij dit alles is dat er veel goede wil aanwezig is bij de opvoeders maar dat het hen soms ontbreekt aan daadkracht. Dit kan te maken hebben met een gebrek aan tijd. De opvoeders hebben het natuurlijk heel druk met vele andere dingen maar als ze de methodiek van Haim Omer effectief willen implementeren in de werking van de leefgroep zullen ze hier toch tijd voor moeten vrij maken. De implementatie van een nieuwe methodiek vergt heel wat tijd en inzet. Tijdens de coachingsessies heb ik hierbij de nood gevoeld aan hulp. Naar mijn gevoel hebben de opvoeders iemand nodig die hen op sleeptouw neemt, die samen met hen aan de slag gaat. Iemand die eigenlijk mijn rol van coach op zich neemt. Iemand die de opvoeders stuurt en begeleidt maar hen zelf aan het werk zet. Daarom zou ik willen aanbevelen dat iemand die taak op zich neemt. Dit kan bv. de orthopedagoge zijn vermits zij de jaaropleiding rond de methodiek van Haim Omer heeft gevolgd. Zij heeft de kennis om hiermee aan de slag te gaan. Het enige probleem dat ik hierbij verwacht is een gebrek aan tijd.

Ik hoop dat mijn project een stimulans is om de methodiek van Haim Omer verder te integreren in de voorziening, ook in andere leefgroepen.

# BIBLIOGRAFIE

## *Geschreven bronnen*

### Boeken

Crasborn, J., Buis, E. (2008). *Hoe-boek voor de coach. Tips, modellen en vragen voor werkgerelateerde individuele coaching*. Zaltbommel, Thema.

De Haan, E., Burger, Y. (2004). *Coachen met collega's. Praktijkboek individuele consultatie*. Assen, Koninklijke Van Gorcum.

Dijkstra, T. (red.) (2007). *Coachen als tweede beroep. Gedrag, gespreksvaardigheden en interventietechnieken*. Zaltbommel, Thema.

Hargrove, R. (2001). *Meesterlijk coachen: over beïnvloeding van mensen en hun manier van denken en samenwerken in groepen*. Amsterdam, Nieuwezijds.

Janssen-Vos, F., Pompert, B., van Brandwijk, D. (2003). *Startblokken van basisontwikkeling*. Assen, Koninklijke Van Gorcum.

Locher, K., Luijten, J. (2004). *Grondprincipes van coachen. De wil mobiliseren waar de ontwikkeling van mens en organisatie elkaar kruisen*. Zeist, Christofoor.

Omer, H. (2007). *Geweldloos verzet in gezinnen. Een nieuwe benadering van gewelddadig en zelfdestructief gedrag van kinderen en adolescenten*. Houten, Bohn Stafleu van Loghum.

Omer, H. (2011). *Nieuwe autoriteit. Samen werken aan een krachtige opvoedingsstijl thuis, op school en in de samenleving*. Amsterdam, MoleMann Mental Health en Hogrefe Uitgevers.

Rijkers, T. (2001). *De kunst van het coachen: voorwaarden, vaardigheden, gesprekken*. Amsterdam, Boom Nelissen.

Vanderfaeillie, J., Van Holen, F., Vanschoonlandt, F. (2012). *Op weg met pleegzorg. Kansen en risico's*. Leuven, Acco.

### Artikels

De Cock, M. (2013). "Geweldloos verzet als systemische interventie in een complexe, vastgelopen behandelings situatie", *Systeemtheoretisch Bulletin*. 31/1: p. 29-48.

Diatlowicki, M., Hermkens, L., Hoet, J. (2011). "Grandparents are a very important resource. In gesprek met Haim Omer", *Vakblad voor Contextuele Hulpverlening*. 16/2: p. 12-15.

Goddard, N., Van Gink, K., Van der Stegen, B., Van Driel, J., Cohen, A.P. (2009). "Smeed het ijzer als het koud is. Nonviolent resistance op een acuut psychiatrische afdeling voor adolescenten", *Maandblad Geestelijke Volksgezondheid*. 64: p. 531-539.

Grabbe, M. (2010). "Er bestaat geen weg naar een goede relatie, een goede relatie is de weg. De welsprekendheid van hechting en de praktische relatievorming tussen ouders en kinderen", *Gezinstherapie wereldwijd*. 21/1: p. 100-115.

Hermkens, L., Hoet, J. (2013). "Geweldloos verzet en nieuwe autoriteit in gezinnen als antwoord op destructief gedrag bij jongeren. Een verhaal van nabijheid bieden en grenzen stellen", *Rondom gezin*. 33/5: p. 33-42.

Hoet, J. (2009). "Haim Omer: Betrouwbaar ouderschap in tijden van nieuwe autoriteit", *Vakblad voor Contextuele Hulpverlening*. 3: p. 5-7.

Huybrechts, A. (2013). "Waakzame zorg welkom in de residentiële context", *Systeemtheoretisch Bulletin*. 31/1: p. 49-65.

Kerkhof, M.P.N. (2011). "Stop woede met geweldloos verzet", *Psy*. 11: p. 5-7.



- Körner, B., Lemme, M. (2011). "Neue Autorität als Haltungs- und Handlungskonzept im eigenen professionellen Handeln", *Systema Heft*. 25/3: p. 205-217.
- Omer, H., von Schlippe, A. (2010). "Kracht in plaats van macht. 'Nieuw gezag' als kader voor hechting", *Gezinstherapie wereldwijd*. 21/1: p. 47-62.
- Rodenburg, L., Breugem, H., de Tempe, J. (2010). "Ik laat je niet los. Een gestructureerde methodiek voor 'nieuwe autoriteit' van Haim Omer", *Systeemtherapie*. 22/3: p. 148-164.
- Thys, K. (2013). "Nieuwe trends in geweldloos verzet: tussen nieuwe autoriteit en hechting. Second International Conference Non Violent Resistance", *Systeemtheoretisch Bulletin*. 31/1: p. 67-77.
- Van Holen, F., Vanderfaeillie, J. (2010). "Geweldloos verzet. Kiezen voor een waakzame en warme opvoeding", *Alert*. 4: p. 70-77.

### *Niet-commerciële informatie*

- Dekerf, J. (2013). *Hoe opvoeden vandaag?*. Prezi. Lummen, OC Sint-Ferdinand.
- De Rijdt, C., Bussens, S., Van Dam, C. (2012). *Pedagogisch coachen*. Cursus. Gent, Departement Mens en Welzijn – Hogeschool Gent.
- De Wiekslag vzw (2011). *Geweldloos verzet in de opvoeding. Richtlijnen voor ouders en opvoeders van kinderen en jongeren die erg lastig of gewelddadig gedrag vertonen*. Brochure. Alken, De Wiekslag vzw.
- OC Sint-Ferdinand (2013). *Functiekaart opvoeder minderjarigenwerking*. Intern document. Lummen, OC Sint-Ferdinand.
- Omer, H. (s.d.) *Parental presence and aggressive proneness: A goodness-of-fit model on the evolution and prevention of child aggressiveness in the family*. Intern document. Israël, Departement of Psychology – Tel-Aviv University.
- Van Holen, F., Vanderfaeillie, J. (2010). *Geweldloos verzet: werkmap voor ouders van kinderen met gewelddadig of destructief gedrag*. Werkmap. Gent, vzw Opvang.

### *Internetbronnen*

- NANI (s.d.) *New Authority Network International*. [online]. Israël: Schneider Children's Medical Center, <http://www.newauthority.net/about/about-us.aspx> (geraadpleegd op 04/03/2014)
- NCDO (s.d.) *Brochure en folder*. [online]. Amsterdam: NCDO, [http://www.toolkitvoorlichting.nl/html/topic\\_F8352C60-BDA7-4987-B382-EFF7DF4060D3\\_04542BA6-2422-43EE-AF4A-2CCB4137EEC2\\_6.htm](http://www.toolkitvoorlichting.nl/html/topic_F8352C60-BDA7-4987-B382-EFF7DF4060D3_04542BA6-2422-43EE-AF4A-2CCB4137EEC2_6.htm) (geraadpleegd op 18/04/2014)
- NVR School (s.d.) *School of Non Violent Resistance*. [online]. Israël: NVR School, <http://www.nvr-school.com/int/about.aspx> (geraadpleegd op 26/03/2014)
- Rietveld (2011) *Transactionele Analyse*. [online]. Nederland: Rietveld, <http://www.coachy.nl/transactionele-analyse/> (geraadpleegd op 04/04/2014)
- Stroobant (s.d.) *Teams in de frontlinie*. [online]. Brussel: ICOBA, [www.vspf.org/media/document/90](http://www.vspf.org/media/document/90) (geraadpleegd op 02/04/2014)
- Stroobant (2009) *Teamontwikkelingsmodel*. [online]. Merelbeke: De Heide vzw, <http://www.deheidevzw.be/grafieken/index.php> (geraadpleegd op 02/04/2014)
- Khleuven (2013) *Banaba in buitengewoon onderwijs*. Online pdf-document. Heverlee: Khleuven, [https://www.khleuven.be/shared/content/bijlagen/Babu\\_def\\_1.pdf](https://www.khleuven.be/shared/content/bijlagen/Babu_def_1.pdf) (geraadpleegd op 15/04/2014)

Khlim (s.d.) *Orthopedagogie (opvoed(st)er-begeleid(st)er klasse 1)*. [online]. Diepenbeek: Khlim, <http://www.khlim.be/opleiding/orthopedagogie-opvoedster-begeleidster-klasse-1> ( geraadpleegd op 15/04/2014)

# BIJLAGEN

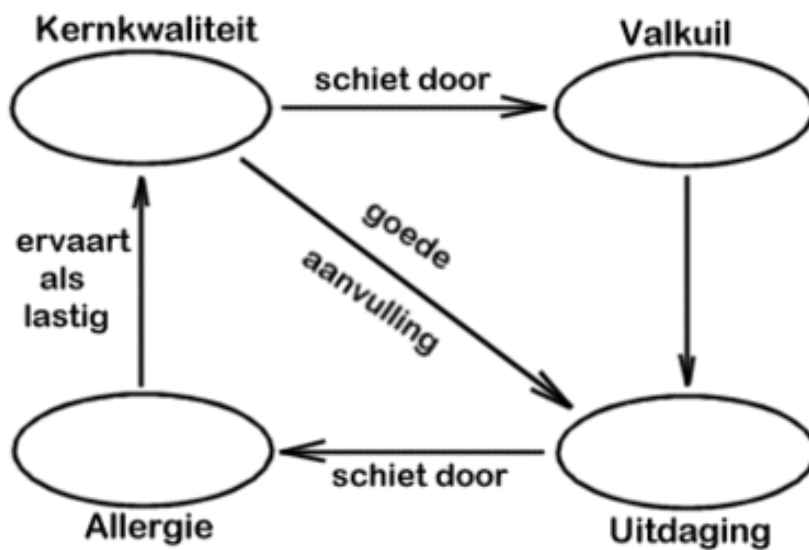
## Bijlage 1: Informed consent

Ik heb bij mijn mentor nagevraagd of ik toestemming aan de ouders moest vragen om de casussen, die worden besproken tijdens de coachingsessies, op te nemen in mijn bachelorproef. Zij vertelde me dat ouders bij het inschrijven van hun kind in de voorziening toestemming geven voor het bespreken van hun kind op teamvergaderingen. Het geven van coachingsessies komt overeen met het bespreken van een casus op een teamvergadering, dus hoefde ik geen schriftelijke toestemming te vragen aan de ouders.

Ik heb de personen op mijn stageplaats mondeling ingelicht over wat er van hen verwacht werd en hoe ik tewerk zou gaan. Ik heb tijdens een campusoverleg (hierbij waren alle opvoeders van de drie leefgroepen en de hoofdopvoedster aanwezig) toegelicht dat mijn bachelorproef bestaat uit een praktijkgedeelte (waarbij ik hun hulp nodig heb) en een theoriegedeelte: "Het praktijkgedeelte bestaat uit twee aspecten. Eerst en vooral zal ik in elke leefgroep twee coachingsessies geven rond de methodiek van Haim Omer. Het doel hiervan is de opvoeders eens bewust laten nadenken over of stilstaan bij de principes van Haim Omer die gebruikt worden of kunnen gebruikt worden in hun dagelijks handelen. Ik zal één keer eind februari/begin maart en één keer eind maart/begin april in elke leefgroep langskomen om de opvoeders te coachen rond een zelf gekozen casus. Zij mailen mij vooraf (minimum één week voor elke sessie) deze casus door zodat ik voldoende tijd heb om mij voor te bereiden. Ik zal de casussen verwerken in mijn bachelorproef, maar zal geen namen van cliënten of opvoeders noemen en mijn beroepsgeheim respecteren. Ik zal fictieve namen gebruiken. Na elke coachingsessie zal ik de opvoeders een evaluatieformulier laten invullen, zodat ik zelf ook iets leer over mijn handelen als coach. Ik kan niemand verplichten om deel te nemen aan deze sessies, maar ik zou het wel fijn vinden als alle opvoeders willen deelnemen. Het tweede aspect van mijn bachelorproef bestaat uit het maken van een brochure. Ik heb in overleg met de orthopedagoge beslist om een brochure te maken waarin ik de principes van Haim Omer (die vooral gericht zijn op het handelen van ouders en leerkrachten) vertaal naar het handelen van opvoeders. Ik zal iedere opvoeder een brochure bezorgen, die hij/zij als handvat kan gebruiken bij zijn/haar dagelijks handelen. Als mijn bachelorproef af is, zal ik een exemplaar bezorgen aan mijn mentor. Wie geïnteresseerd is in het eindresultaat, kan dit dan eens lezen. Ik zal in de loop van deze week in iedere leefgroep langskomen om de datums voor de coachingsessies vast te leggen."

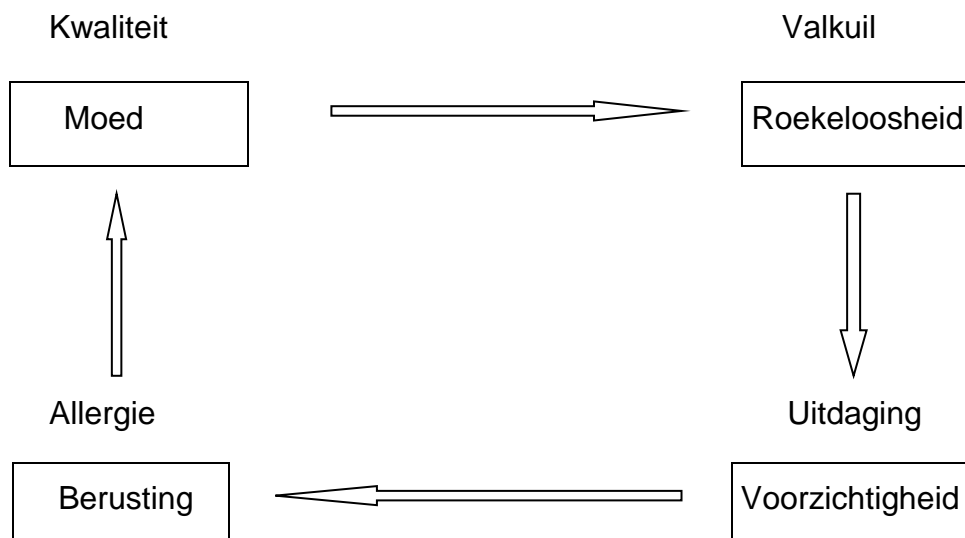
## Bijlage 2: Kernkwadrant en Teamontwikkelingsmodel

Kernkwadrant van Daniel Ofman:

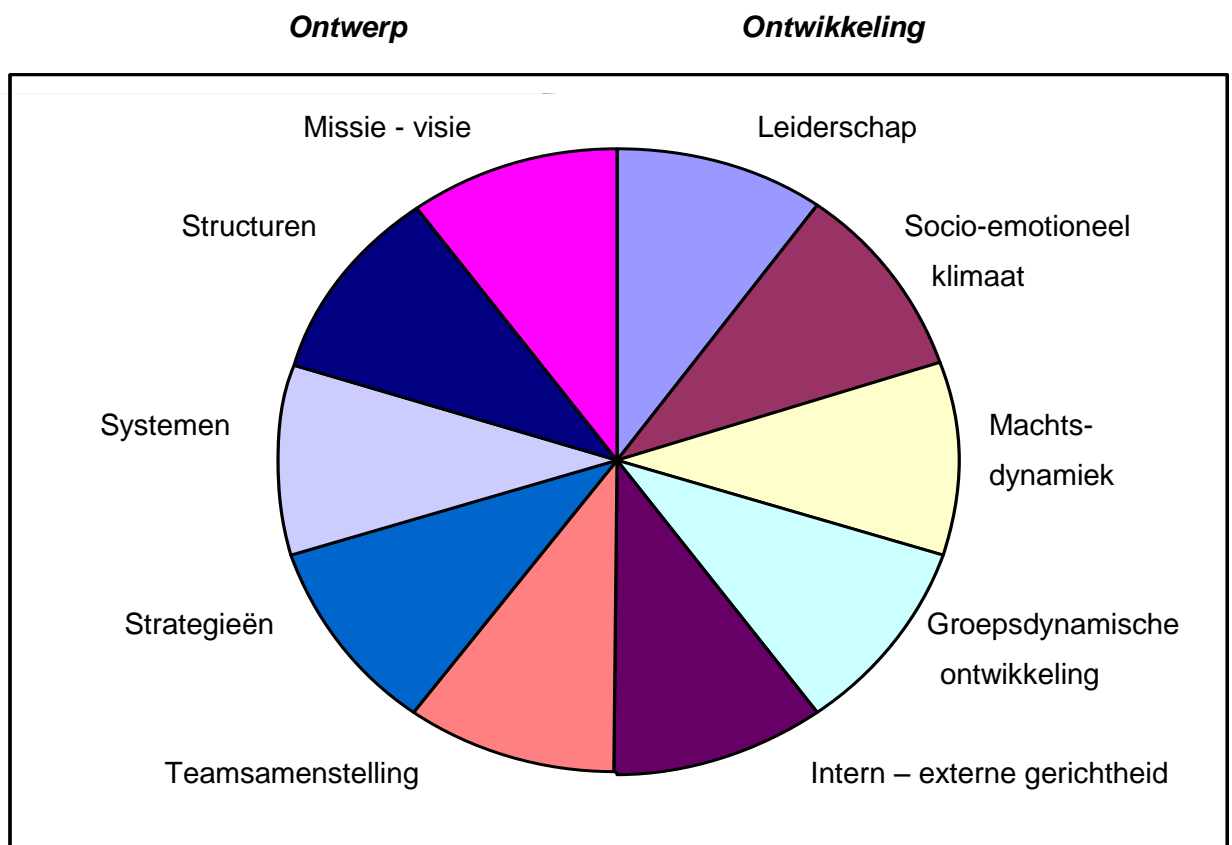


Dit kan gebruikt worden om een beter zicht te krijgen op het eigen functioneren, nl. op je eigen kwaliteiten en valkuilen. Daarnaast is het een nuttig instrument om de relatie tussen mensen in een team nader te bekijken. Het model vertrekt steeds vanuit een bepaalde **kernkwaliteit**, dit is een eigenschap die tot de kern van een persoon behoort. Dit is een sterkte van iemand. Het doorschieten in je kernkwaliteit wordt je **valkuil** genoemd. Dit is te veel van het goede. Je **uitdaging** is het positief tegenovergestelde van je valkuil. Een uitdaging is iets dat je kan ontwikkelen en dat je kernkwaliteiten aanvult. De **allergie** is een teveel van je uitdaging. Het positief tegenovergestelde van een allergie is een kwaliteit. Hoe meer je in contact komt met mensen die jouw allergie zijn, hoe groter de kans is dat je zelf in je valkuil terechtkomt. (De Rijdt, Bussens en Van Dam, 2012, p. 37)

Een **voorbeeld** om dit te verduidelijken:

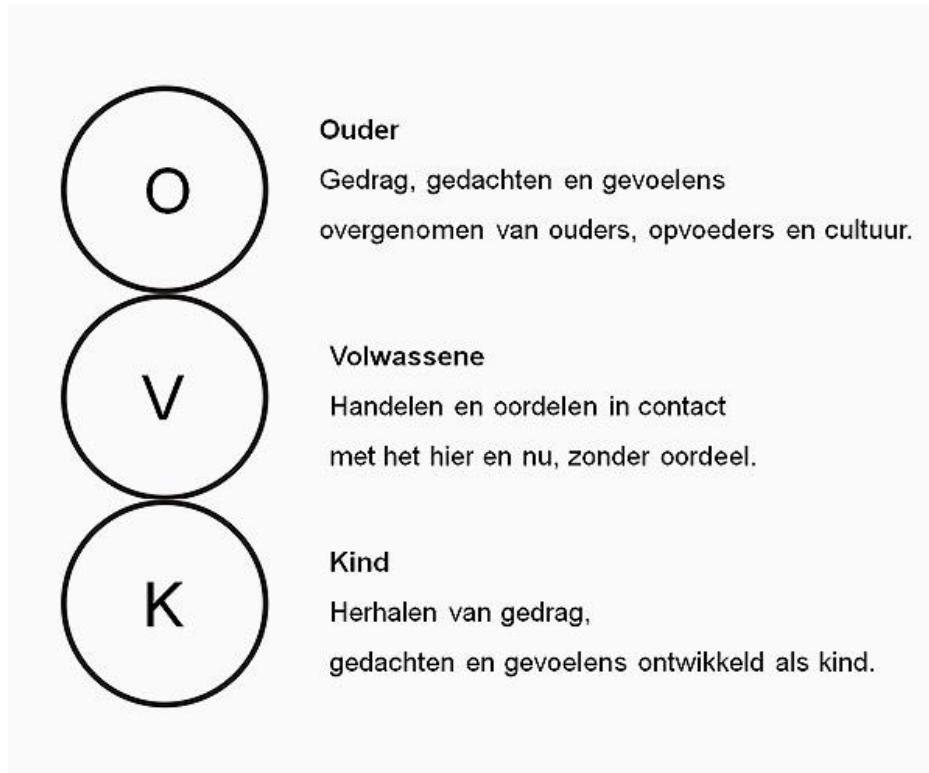


## Teamontwikkelingsmodel (TOM) van Geert Stroobant:



Dit is een ontwikkelingsmodel dat bruikbaar is bij het coachen van teams. Het bestaat uit **tien velden** die wezenlijke aspecten van teamontwikkeling omvatten. Enerzijds heb je de **ontwerpaspecten** (of de harde kant). Dit omvat: de missie en de visie, de organisatiestructuur, de systemen (zoals uurroosters, overleg,...), de strategieën (korte- en langetermijnstrategieën) en de teamsamenstelling. Anderzijds heb je de **ontwikkelingsaspecten** (of de zachte kant). Dit omvat: het leiderschap, het socio-emotioneel klimaat, de machtsdynamiek, de interne-externe gerichtheid en de groepsdynamische ontwikkeling. Geert Stroobant heeft **drie competentieprofielen** (voor teams, voor leidinggevenden en voor medewerkers) ontworpen, gebaseerd op het teamontwikkelingsmodel. Hij heeft per competentieprofiel een vragenlijst opgesteld die peilt naar de competenties. Nadat de vragen op alle aspecten van het model zijn beantwoord, worden de verschillende punten met elkaar verbonden en ontstaat er een vlek. Naargelang de vorm van die vlek, onderscheidt men **acht soorten teams**: het kantelteam, het innovatief team, de vriendenkring, het procedureteam, het chaosteam, het goeroeteam, het gekookte kikkerteam en het kadaverteam. Het teamontwikkelingsmodel toont en verklaart waarom teams werken zoals ze werken, en soms niet werken. En hoe je ze hierin kan coachen. (Stroobant, s.d., online)

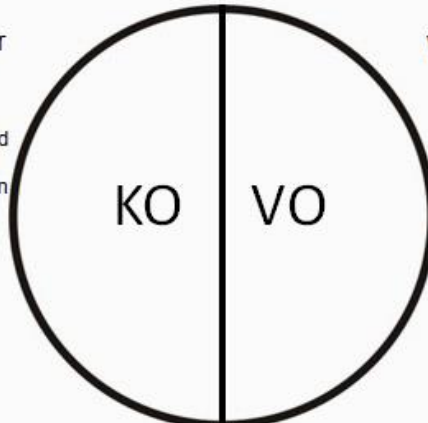
## Bijlage 3: De Transactionele Analyse (TA) van Eric Berne



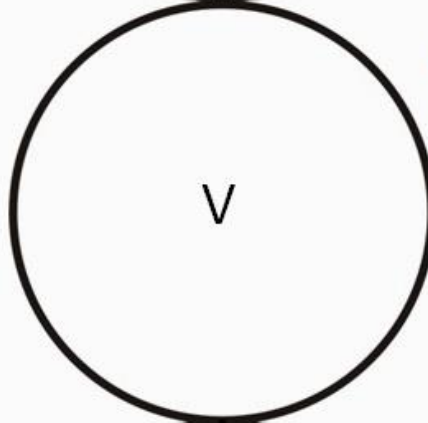
De Transactionele Analyse is een theorie over gedrag en communicatie. Dit model is bruikbaar als iemand zichzelf beter wil begrijpen en effectiever wil omgaan en communiceren met anderen. De afbeelding hierboven is een afbeelding van het basismodel. Er zijn **drie posities of rollen** van waaruit iemand kan reageren, nl. vanuit de ouder, de volwassene of het kind.

Er zijn **vijf soorten gedrag** van waaruit we kunnen reageren (zie afbeelding volgende pagina) in de interactie met anderen, nl. de kritische ouder, de voedende ouder, de volwassene, het aangepast kind en het vrij kind. Elk gedrag heeft zowel positieve als negatieve kanten. De eigen manier van communiceren heeft een bepaald effect op de ander. De andere persoon zal dan reageren vanuit één van de drie posities. Men kan het model gebruiken om de eigen gedragspatronen te leren herkennen, waardoor de communicatie met anderen effectiever kan verlopen. (Rietveld, 2011, online)

**Kritische Ouder**  
*Basis: normen*  
*Positief*  
 - grenzen stellend  
 - eisen stellen  
 - op rechten staan  
*Negatief*  
 - autoritair  
 - oordelend  
 - kleineren

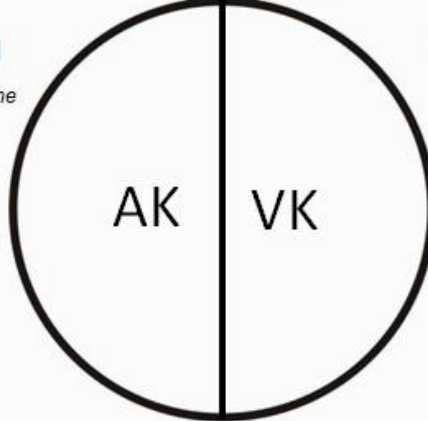


**Voedende Ouder**  
*Basis: waarden*  
*Positief*  
 - geruststellend  
 - aanmoedigend  
 - beschermend  
*Negatief*  
 - betuttelend  
 - klein houden  
 - afhankelijk houden



**Volwassene**  
*Informatieverwerking op basis logica en ratio*  
*Positief*  
 - logisch denkend  
 - realistisch  
*Negatief*  
 - eindeloos doordenken  
 - geen besluiten nemen

**Aangepast Kind**  
*Basis: in- en externe verwachtingen*  
*Positief*  
 - gehoorzaam  
 - geduldig  
 - tolerant  
*Negatief*  
 - passief  
 - klagend  
 - afhankelijk



**Vrij Kind**  
*Basis: behoeften en gevoelens*  
*Positief*  
 - creatief  
 - spontaan  
 - eigen behoeften  
*Negatief*  
 - storend  
 - slordig  
 - eigengereid







## Bijlage 5: De brochure



## Nieuwe Autoriteit

Openbaarheid

Beschikbaarheid

Waakzame zorg

Aanwezigheid

Toezicht

# HAIM OMER

## Volhouden

## Geweldloos Verzet

Verantwoordelijkheid

Waakzaamheid

Respect

Transparantie

Relatie

Positiviteit

Netwerk

Samen

**Herstel**

**Uitstel**

Zelfcontrole

Nabijheid

Auteur: Annelies Delmel

Te gebruiken door: OC Sint-Ferdinand

Datum van uitgave: april 2014

# Nieuwe Autoriteit en Geweldloos Verzet

Richtlijnen voor opvoeders binnen een MPI



“Als je snel wilt gaan, ga dan alleen. Als je ver wilt gaan,  
ga dan samen met anderen.”

# Inhoud

Hoofdstuk 1: Aanwezigheid.....	6
Hoofdstuk 2: Waakzame zorg.....	7
Hoofdstuk 3: Zelfcontrole.....	8
Hoofdstuk 4: Netwerk.....	9
Hoofdstuk 5: De aankondiging.....	10
Hoofdstuk 6: De sit-in.....	13
Hoofdstuk 7: Het doorbreken van de geheimhouding.....	16
Hoofdstuk 8: De telefoonronde.....	17
Hoofdstuk 9: Verzoeningsgebaren.....	18

## Inleiding

In dit boekje staan een aantal richtlijnen rond 'Nieuwe Autoriteit' en 'Geweldloos Verzet' die opvoeders binnen een MPI kunnen gebruiken in hun dagelijks handelen. In hoofdstukken 1 tot en met 4 wordt er eerst kort theoretisch ingegaan op de pijlers van de **Nieuwe Autoriteit**: 'aanwezigheid' en 'waakzame zorg', 'zelfcontrole', en 'netwerk'. Daarna worden deze pijlers vertaald naar het handelen van opvoeders binnen een MPI en worden er een aantal praktische handvaten aangereikt.

In hoofdstukken 5 tot en met 9 worden er een aantal interventies van **Geweldloos Verzet** besproken: 'de aankondiging', 'de sit-in', 'het doorbreken van de geheimhouding', 'de telefoonronde' en 'verzoeningsgebaren'. Ik heb gekozen om deze interventies op te nemen in de brochure, omdat deze binnen de werking van een MPI toepasbaar zijn. Niet alle interventies van 'geweldloos verzet' kunnen, naar mijn mening, toegepast worden binnen een MPI, omdat men hiervoor te veel middelen (bv. extra personeel) zou nodig hebben.

## Aanwezigheid

### 3 manieren om aanwezig te zijn:

- **Fysiek:** Aanwezigheid in tijd en ruimte. Je bent letterlijk en figuurlijk nabij. Je bent bereikbaar en beschikbaar.
- **Emotioneel:** Dit heeft een vastberaden en een zachte kant. Het stelt grenzen en drukt nabijheid uit. Je geeft de boodschap: "Ik geef niet toe en ik geef je niet op!"
- **Systemisch:** Je toont in je aanwezigheid dat je een netwerk vertegenwoordigt. Je toont dat je via het systeem van het kind aanwezig bent. Je geeft de boodschap: "Wij zijn hier."

### Hoe toon ik als opvoeder mijn aanwezigheid?

- Ik maak tijd voor de cliënt: een bezoekje op de kamer, een praatje slaan tijdens het tv-kijken, agenda's nakijken,...
- Ik houd, ook bij afwezigheid van de cliënt, contact, bv. ik bel eens om te vragen hoe het gaat.
- Bij zelfstandige activiteiten: aanwezigheid duidelijk maken door bv. telefonisch contact.
- Ik spreek mijn zorgen uit naar de jongere toe.
- Als de jongere niet onmiddellijk doet wat ik vraag, blijf ik staan. Voorbeeld: als een jongere weigert zijn kamerdeur te openen: Ik blijf staan tot de deur open gaat. Ik klop elke paar minuten aan en herhaal mijn eis.
- Ik reageer op wat er gebeurt.
- Ik verzet me tegen negatief gedrag.
- Ik schakel hulp in.
- Ik houd contact met de cliënt, ook als het moeilijk wordt.
- Ik toon interesse in hetgeen de cliënt bezighoudt.
- ...

## Waakzame zorg

### 3 niveaus van waakzame zorg



“Als ik het gevoel heb dat alles oké is, geef ik je meer vertrouwen. Als ik mijn twijfels heb, dan houd ik meer toezicht.”

### Wanneer en hoe gebruik ik welk niveau?

- **Open dialoog:** Er zijn geen noemenswaardige problemen. Ik voer een spontaan, openlijk, positief gesprek met de jongere over alledaagse dingen, zoals vrienden, vrije tijd of allerlei verleidingen waarmee jongeren te maken kunnen krijgen (bv. roken, drugs, alcohol,...).
- **Gerichte vragen:** Verdacht gedrag bij de jongere (bv. hij/zij komt regelmatig te laat thuis van school) → ongerustheid bij de opvoeders → verhogen van niveau van aanwezigheid en stellen van gerichte vragen. Je toont expliciet dat je toezicht is verhoogd en dat je aanpak is veranderd.
- **Eenzijdig ingrijpen:** Alarmsignalen bij de jongere (bv. een jongere heeft drugs gebruikt) → grote ongerustheid bij de opvoeders → eenzijdige acties vanwege de opvoeders → de opvoeders doen bv. een formele aankondiging.



## Zelfcontrole

Focus op je eigen gedrag, je hebt geen controle over het gedrag van de ander!

“Ik kan jou niet verplichten om te doen wat ik zeg, maar ik zal weerstand bieden aan jouw negatief gedrag.”

### **Volharding**

“Ik hoef niet te winnen, ik moet alleen doorzetten.”

### **Uitstel**

“Ik smeed het ijzer als het koud is.”

“Ik weiger dit gedrag te aanvaarden. Ik ga nadenken wat ik ermee ga doen en ik kom er later op terug.”

### **Herstel**

“Ik mag fouten maken, want die kunnen altijd later hersteld worden.”

### **Hoe bewaar ik als opvoeder mijn zelfcontrole?**

- Als het moeilijk wordt, las ik een pauze in en stel ik een oplossing uit. Ik kom er later op terug.
- Ik geef aan de cliënt aan dat ik zijn gedrag onaanvaardbaar vind, dat ik erover ga nadenken en er later op terugkom.
- Mijn verwachtingen beantwoorden, zelfs in moeilijke momenten, aan mijn handelen.
- Ik kan op mezelf vertrouwen.
- Ik maak mezelf en anderen geen verwijten.
- Mijn verwachtingen tegenover de cliënt zijn aangepast aan de situatie en zijn duidelijk.
- Ik ben eerlijk en open naar alle betrokken partijen toe.
- Ik dwing niemand, ik weet het niet beter.
- Ik handel, onafhankelijk van het gedrag van de cliënt.
- Ik reflecteer over mijn eigen handelen.
- Ik durf eigen fouten uit het verleden toe te geven.
- Ik zet zelf de eerste stap naar de cliënt om aan een positieve relatie te werken.
- Ik vraag aan de cliënt om een oplossing voor zijn gedrag, zonder onmiddellijk sancties uit te spreken, en ik bied hierbij mijn hulp aan.
- ...

## Netwerk

“It takes a village to raise a child.” (Gandhi)

### Het netwerk van een opvoeder:

- het beleid (directie en staf)
- het eigen team
- de ouders
- de cliënten
- andere betrokkenen uit de omgeving (huisdokter, psycholoog, psychiater, maatschappelijk assistent, orthopedagoge,...)
- de school
- de politie
- andere voorzieningen

### Hoe toon ik als opvoeder dat ik deel uitmaak van een netwerk?

- Waar mogelijk worden boodschappen naar de cliënten gebracht als ‘wij-boodschappen’ in plaats van ‘ik-boodschappen’.
- Ik werk samen met mijn collega’s: “Welke hulp heeft mijn collega nodig om het probleem te kunnen oplossen?”.
- Ik houd contact met de ouders van de cliënten, ook omtrent positieve zaken, bv. via weekendboekje, telefonisch overleg, oudergesprekken,...
- Aanwezigheid van de ouders in de leefgroep, bv. ouders komen hun kind halen bij een crisis; ouders en opvoeders geven samen de boodschap aan het kind dat de situatie zo niet langer kan.
- Ik betrek ouders zo veel mogelijk bij wat er in de leefgroep gebeurt.
- Ik breng ouders en school op de hoogte van het gedrag van het kind en van de aanpak die we hanteren.
- Openbaarheid in de leefgroep: Ik vertel over de aanpak van een incident tegen alle cliënten. Ook bij herstel vertel ik wat het kind gedaan heeft om het goed te maken, of wat ik samen met het kind gedaan heb om het goed te maken. Op die manier hoort het kind weer bij de groep.
- ...

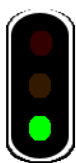
## De aankondiging

Wij kondigen aan welk gedrag we niet meer tolereren en waartegen we ons zullen verzetten. Dit doen we door het voorlezen van een brief aan de cliënt.

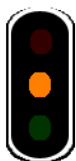
### Welk gedrag gaan we aanpakken?

Waarschijnlijk zijn er een aantal zaken waarvan je wil dat ze veranderen. Maar je kan niet alles tegelijk aanpakken. Kies daarom maximum twee gedragingen!

Een hulpmiddel om uit te maken welk gedrag je gaat aanpakken:



Groen gedrag: gedrag dat ongewenst is, maar waar je weinig mee doet of dat je kan negeren, bv. een boer laten of tegen een tafel schoppen.



Oranje gedrag: gedrag waar je flexibel mee wilt omgaan of waarover je bereid bent om te onderhandelen, bv. gedoe rond bedtijd of een scheldwoord gebruiken.



Rood gedrag: dit betekent 'STOP'! Dit is niet meer te tolereren gedrag. Het gaat om erg lastig of agressief gedrag. Dit is het gedrag dat in de **aankondiging** wordt opgenomen.

**Goed om te weten:**

- Heel het team stelt samen de aankondiging op.
- De brief wordt voorgelezen tijdens een kamermoment, door 1 opvoeder.
- Na het voorlezen, blijf je nog even in stilte zitten en verlaat je de kamer.
- Je laat de aankondiging in de kamer van het kind liggen.
- Het kind kan op verschillende manieren reageren (onverschillig, schreeuwen, de brief kapot scheuren,...). Jij blijft kalm en zwijgt, en jij gaat niet in discussie!
- Indien het kind met voorstellen of oplossingen komt, ga je in gesprek.

**De aankondiging:**

- is kort.
- bevat geen straf of dreigement.
- is een verklaring van wat jullie, als opvoeders, zullen doen.
- is geen verklaring van wat je verwacht dat het kind zal doen.
- eindigt met een positieve mededeling.

**Voorbeeld:**

*Dag ... (naam van het kind)*

*Wij maken ons zorgen om jou. Het leven in de leefgroep is voor niemand nog leuk. Wij kunnen en willen niet meer op deze manier verder. Vanaf nu zullen we alles doen wat we kunnen om de situatie te veranderen, behalve jou lichamelijk of met woorden aanvallen. Wij aanvaarden niet langer dat jij ... (benoem concreet het onaanvaardbaar gedrag, max. 2 gedragingen).*

*We willen je niet onderdrukken. We doen dit omdat het onze taak is, omdat we jouw begeleiders zijn en omdat we je al de kansen willen geven die je verdient. We hebben met jou het beste voor.*

*We blijven niet langer alleen met het probleem, maar vragen hulp en steun aan jouw ouders, andere opvoeders, ...*

*We hebben je graag!  
(namen van de opvoeders)*

## De sit-in

De sit-in wordt ook wel eens **Silent Message Sending (SMS)** genoemd, wanneer deze toegepast wordt in een residentiële setting.

De sit-in vindt plaats als er, na de aankondiging, geen verbetering is in de situatie.

Het doel is het kind duidelijk maken dat zijn gedrag niet langer getolereerd zal worden.

De sit-in vindt plaats na erg lastig gedrag van het kind of na een gewelddadige gebeurtenis.

## Hoe verloopt de sit-in?

1. Kies een rustig moment.
2. Ga naar de kamer van het kind (een paar uren of de dag na het incident dat je wil aanpakken).
3. Twee opvoeders gaan de kamer van het kind binnen, één opvoeder blijft buiten aan de deur staan.  
Een tweede mogelijkheid is dat je de ouders van het kind uitnodigt om deel te nemen aan de sit-in. Op die manier breng je een gedeelde boodschap over aan het kind. Dit heeft een positieve invloed op de samenwerkingsrelatie.
4. Doe de deur dicht.
5. Ga ergens zitten zodat het kind de kamer altijd kan verlaten.
6. Zeg tegen het kind: “Wij aanvaarden dit gedrag niet meer (benoem heel concreet het onaanvaardbare gedrag). Wij zijn hier om een oplossing voor het probleem te vinden. We blijven hier zitten en wachten tot jij een oplossing voorstelt.”
7. Zwijg en wacht op voorstellen van het kind. (Rekening houdend met de doelgroep binnen het MPI kan je als opvoeder het kind helpen om tot een voorstel te komen)
8. Overweeg alle voorstellen op een positieve manier.
9. Stel eventueel een paar vragen ter verduidelijking en verlaat de kamer met de boodschap: “We geven dit voorstel een kans”.
10. Het kind kan op verschillende manier reageren (met beschuldigingen, eisen of bedreigingen). Blijf in stilte zitten en ga niet in discussie! Zeg alleen: “Dit is geen oplossing”. Zet de sit-in verder.
11. Blijf gedurende 15 minuten in de kamer van het kind. Als het kind na 15 minuten nog geen voorstel heeft gedaan, verlaat je de kamer en zeg je: “We hebben nog geen oplossing gevonden”.

**Goed om te weten:**

- Onderbreek de sit-in indien nodig en zet hem voort op een ander moment.
- De opvoeders die aanwezig zijn bij de sit-in zijn niet noodzakelijk diegenen die betrokken waren bij het incident. Dit maakt nog duidelijker dat alle opvoeders de boodschap delen.
- Het doel van de sit-in is niet om te winnen, maar om je aanwezigheid te tonen.
- Jouw aanwezigheid is veel belangrijker dan de voorstellen die het kind doet.
- Als het kind zich slecht gedraagt tijdens de sit-in, betekent dit niet dat de sit-in niet succesvol was.
- Vergeet niet: stilte is een krachtige manier van communiceren! In de stilte, tijdens de sit-in, wordt uitgedragen dat het negatieve gedrag wordt weerstaan in plaats van bedwongen.



## Het doorbreken van de geheimhouding

Dit betekent het inschakelen van helpers of bemiddelaars. Je betreft anderen bij wat er in jouw leefgroep gaande is. Je vertelt over het probleem en schakelt de hulp van anderen in. Op die manier maak je het kind duidelijk dat er mensen op de hoogte zijn van de situatie in de leefgroep en dat ze bereid zijn om te helpen.

### Wie kan optreden als helper of bemiddelaar?

- andere opvoeders, uit je eigen team of uit een ander team
- de hoofdopvoedster
- de orthopedagoge
- de opvoeder-groepschef
- de maatschappelijk assistent
- de ouders van het kind
- ...

### Hoe kunnen deze mensen jou helpen?

- Ze bieden emotionele ondersteuning of praktische hulp.
- Ze bezoeken het kind of schrijven het kind een briefje.
- Ze bemiddelen tussen jou en het kind.
- Ze beschermen de andere kinderen in de leefgroep.
- Ze houden toezicht op het doen en laten van het kind in de leefgroep.
- Ze geven je bevestiging en moedigen je aan.
- Ze ondersteunen je om vastberaden het destructieve gedrag te stoppen, om je zelfbeheersing te behouden en minder reactief te reageren.
- Ze doen iets actiefs en positiefs met het kind.
- Ze luisteren naar jouw verhaal.
- Ze luisteren naar en ondersteunen het kind.
- Ze komen op bezoek in de leefgroep als de zaken uit de hand dreigen te lopen. Hun aanwezigheid alleen al zal de spanning verminderen en agressie voorkomen.
- Ze vertellen het kind dat ze op de hoogte zijn van zijn extreem gedrag en dat ze dit gedrag onaanvaardbaar vinden. Ze maken aan het kind duidelijk dat ze om hem geven als persoon, maar dat ze er alles aan zullen doen om de opvoeders te helpen bij de aanpak van het extreme gedrag.
- Ze maken het kind duidelijk dat ze achter de maatregelen van de begeleiding staan en moedigen het kind aan om samen met de begeleiders een oplossing te vinden.
- ...

## De telefoonronde

Je neemt systematisch telefonisch contact op met een lijst van contactpersonen van het kind. Dit doe je wanneer het kind te laat thuiskomt, weigert te vertellen waar hij is of van internaat wegloopt.

De doelen zijn:

- jouw aanwezigheid aan het kind tonen en jouw recht om toezicht op het kind te houden, uitoefenen.
- het kind opsporen.
- collectieve druk uitoefenen op het kind om naar het internaat terug te komen.
- het kind weer op internaat krijgen.

### Hoe verloopt de telefoonronde?

1. Je begint met het verwittigen van jouw netwerk als opvoeder, d.w.z. de orthopedagoge, de opvoeder-groepschef, de hoofdopvoedster, de maatschappelijk assistent. Je vertelt hen dat het kind is weggelopen of niet is thuisgekomen en je vraagt hen om hulp.
2. Indien de school betrokken is, hou je contact met de school en werk je samen om het kind terug te vinden.
3. Je begint de telefoonnummers en adressen op te sporen van de vrienden en kennissen (bv. de burens) van het kind en eventueel van de ouders van de vrienden van het kind. Dit kan door te informeren en samen te werken met de ouders of de school van het kind.
4. Je belt de ouders of andere familieleden van het kind op om te informeren of zij weten waar het kind is of zou kunnen zijn.
5. Je belt zoveel mogelijk mensen op en niet alleen de mensen waar het kind volgens jou zou kunnen zijn. Je wil immers een boodschap van 'aanwezigheid' overbrengen.
6. Je belt herhaaldelijk naar de mobiele telefoon van het kind met de boodschap dat jullie allemaal bezorgd zijn om hem en dat jullie willen weten waar hij is.

## Verzoeningsgebaren

Het verzoeningsgebaar zet in op een positieve verbinding tussen jou en het kind. Het is een klein gebaar dat je doet om te tonen dat je het kind graag hebt, ondanks de problemen, en om te tonen dat je de relatie met het kind wil herstellen. Het is niet bedoeld als een beloning. Het staat los van het gedrag van het kind.

Boodschap aan het kind = “Je bent meer dan je gedrag.”

“Ik doe dit omdat ik je de moeite waard vind. Ik kan jou niet dwingen het te aanvaarden.”

De kans bestaat dat het kind het gebaar negeert of verwerpt. Wees dan niet boos of teleurgesteld. Het kind beslist zelf wat het ermee doet. Blijf doorgaan met je verzoeningsgebaren, ondanks de reacties van het kind.

### Voorbeelden van een verzoeningsgebaar:

- Een compliment geven.
- Iets bakken voor het kind.
- Iets herstellen wat het kind in een woedeaanval heeft vernield.
- Een gezamenlijke activiteit voorstellen, bv. samen gaan wandelen, samen de bus nemen naar een bepaalde stad, samen een ijsje gaan eten.
- Je spijt betuigen over een eigen reactie uit het verleden of het toegeven van je eigen fout (op die manier geef je het goede voorbeeld).
- Een symbolisch cadeautje voor het kind, bv. een kaartje.
- Samen met het kind of in de plaats van het kind een herstelactie doen om het terug goed te maken met de andere kinderen in de leefgroep, bv. een tekening maken, de tafel dekken, een gedichtje schrijven, je excuses aanbieden. De opvoeder vermeld tegenover de andere kinderen dat hij dit afgeeft of dat hij dit doet in naam van ... en om het weer goed te maken.
- Het aanmoedigen van het kind om iets te geven aan of om iets te doen voor zijn ouders, als uitdrukking van dankbaarheid of om te tonen dat het zijn ouders graag ziet. De opvoeder kan samen met het kind iets maken voor de ouders.
- ...

### Denk eraan

ook zelf responsief te reageren op verzoeningsgebaren van de kant van het kind!

Met bijzondere dank aan Kris Mantels voor het werken aan de lay-out en  
voor het drukken van de brochure.

Deze brochure is gebaseerd op het werk van Haim Omer:

“Geweldloos verzet in gezinnen. Een nieuwe benadering van gewelddadig en  
zelfdestructief gedrag van kinderen en adolescenten.” (uitgegeven door Bohn  
Stafleu van Loghum in 2007)

Nieuwe autoriteit. Samen werken aan een krachtige opvoedingsstijl thuis, op school  
en in de samenleving.” (uitgegeven door MoleMann Mental Health en Hogrefe  
Uitgevers in 2011)



