



WEGWIJZER

JEUGD EN VEILIGHEID

Aanpak risicojeugd en jeugdgroepen

WERKRELATIES OPBOUWEN MET JONGEREN: DAT DOE JE ZO!

Een werkrelatie in de aanpak van risicojeugd en jeugdgroepen verwijst naar de relatie tussen een professional en een jongere. Net zoals een behandelaar een werkrelatie heeft met zijn cliënt.

Centrale vraag in deze factsheet is: wat is er nodig om als professional een goede werkrelatie op te bouwen met een jongere?

Wat moet je als professional in huis hebben om jouw deel van de relatie goed in te vullen? Ook als het gaat om bijzondere en moeilijke doelgroepen, zoals multiprobleemgezinnen en jongeren met een Licht Verstandelijke Beperking (LVB-jongeren)? En welke verschillen zijn er tussen het werken met drang en dwang in vergelijking met jongeren op straat of in een gezin?

POSITIEVE BINDING

Een positieve emotionele binding is cruciaal voor een constructieve werkrelatie tussen een professional en een jongere. Dat blijkt uit verkennend onderzoek en ervaringen van professionals. Daarvoor is het nodig om in ieder geval een eenduidig beeld te hebben

van de doelen van de begeleiding en de wederzijdse taken die daarbij horen. Voor een goede werkrelatie weet je een gevoel van verbondenheid op te roepen en toon je oprechte betrokkenheid. Je gebruikt duidelijke, doelgerichte en daadkrachtige communicatie. Dit vergroot de kans op vooruitgang in het leven van de jongere en verkleint de kans op terugval. Ook wordt preventie effectiever: jongeren kunnen beter worden bijgestuurd voordat zij afglijden naar crimineel gedrag. Er bestaat natuurlijk geen toverformule om een perfecte werkrelatie vorm te geven. Wel zijn er aanwijzingen hoe een adequate therapeutische, pedagogische of arbeidsrelatie met een jongere of cliënt kan worden opgebouwd en onderhouden.



'LEVELLEN' MET DE JONGEREN

Een werkrelatie met een jongere gaat over samen contact maken en een relatie opbouwen. Daarin moet je als professional zakelijk zijn én je als mens opstellen. Dus enerzijds afstand bewaren tot een jongere en anderzijds de jongere in de omgang het gevoel geven dat hij wordt behandeld als een volwaardig medemens (waar 'hij' staat, mag uiteraard ook 'zij' worden gelezen). In de bejegening is er sprake van twee gelijkwaardige mensen. Echter, de ongelijkheid in de functionele hiërarchie moet te allen tijde duidelijk overeind blijven.

Belangrijk is dat je kunt 'levelen' met een jongere, overeenkomstig met de professionele ontwikkelingen van 'sensitieve responsiviteit'. Dit verwijst naar het professionele vermogen om signalen op te merken die de jongere afgeeft. Je moet op een empathische manier kunnen begrijpen wat hij voelt en bedoelt, om daarna oprecht betrokken en ondersteunend te reageren. Dit 'levelen' bestaat onder andere uit de volgende bestanddelen:

■ Context

Denk na over de setting waarbinnen het contact met een jongere plaatsvindt. Dit bepaalt voor een groot deel of hij zich meer of minder een cliënt, of juist dossier of nummer voelt. Probeer de situatie terug te brengen tot twee mensen in een ongelijke verhouding in een bijzondere situatie. Daarmee is de kans groter dat de jongere zich gezien voelt als een volwaardig mens, terwijl hij zich tegelijkertijd realiseert dat hij hulp nodig heeft.

■ Bejegening

'Behandel de ander zoals je zelf ook behandeld wilt worden'. Bejegening is voor iedereen belangrijk, dus ook voor jongeren. Gebruik eenvoudige, toegankelijke taal (vermijd dus vakjargon), let op je lichaamstaal en verander je stemvolume en intonatie als de situatie daar om vraagt.

■ Een stap verder

Probeer als professional nét een stapje verder te gaan dan je verplicht bent volgens de formele afspraken of werktijden. Want daarmee kan je een jongere laten ervaren dat hij ertoe doet. Zo krijgt hij ook het gevoel dat je als professional persoonlijk betrokken bent en dat je oprecht wilt dat het goed met hem afloopt.

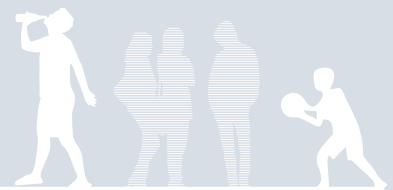
Aanvullende competenties

Er is meer nodig dan bovenstaande vaardigheden om een goede werkrelatie op te kunnen bouwen. Het is belangrijk dat je als professional over incasseringsvermogen, veerkracht en weerbaarheid beschikt. Als professional moet je aan de ene kant assertief genoeg zijn om gezag uit te stralen. Aan de andere kant moet je nederig genoeg kunnen zijn om gevoelens van geborgenheid, veiligheid en acceptatie op te roepen. Ook is het van groot belang dat je als professional alleen beloftes doet die je kunt nakomen. Je moet dicht bij jezelf blijven en beseffen wat je sterke en zwakke kanten zijn. Tenslotte is de eerste indruk die een jongere krijgt doorslaggevend.

BINNEN EEN GEDWONGEN KADER

Een onvrijwillige relatie tussen professional en jongere heeft gevolgen voor het handelen van beide partijen. De onvrijwillige (machts) relatie roept geregeld weerstand op bij een jongere. Hij kan reageren met 'reactance': een natuurlijke weerstand tegen de inperking van je vrijheid, autonomieverlies en het gevoel dat anderen voor en over je beslissen. Deze extra weerstand kan hem motiveren om zijn vrijheid te heroveren. Hij kan de werkrelatie saboteren en agressie vertonen tegen de bron van de beknotting: jou als professional.

Bij reactance is het van belang helder te zijn over rollen en belangen, zeker als je een dubbelrol vervult van zowel hulpverlener als controleur. Wees duidelijk over wat onderhandelbaar is en wat niet. Laat er geen twijfel over bestaan hoe vertrouwelijkheid en openbaarheid zich tot elkaar verhouden, wat een professionele



relatie betekent en wat de verwachtingen zijn vanuit jouw organisatie. Geef openheid over de werkwijze.

In de praktijk werken bovenstaande regels niet altijd. Om agressie, geweld en zelfs groepsopstanden het hoofd te bieden, is het zaak af en toe met het protocol te breken. Dan mag er professioneel ongehoorzaam worden gehandeld. Daarbij is het belangrijk om aan te voelen wanneer je een uitzondering op de regel kunt toepassen en hoe je deze communiceert naar andere jongeren.

BUITEN OP STRAAT OF IN EEN GEZIN

Ook buiten het gedwongen kader is het belangrijk een goede relatie met een jongere op te bouwen. In de eerste fase staat het winnen van vertrouwen centraal. De tweede fase behelst het inventariseren van behoeften. Daarna werk je samen aan concrete oplossingen op de verschillende relevante (leef)gebieden. Afronden gebeurt in de laatste fase. Houd er rekening mee dat veel jongeren (onbewust) 'fight or flight'-strategieën toepassen. De ongewenste handelingen die hieruit voortvloeien, kun je het beste beschouwen als de enige handelingsmogelijkheid die een jongere op dat

moment heeft. Tegelijkertijd werk je met de jongere aan een alternatief en uitgebreider handelingsrepertoire. Op deze manier stel je je open voor de jongere. Je verplaatst je in zijn situatie. Dat komt – uiteindelijk – aan de werkrelatie ten goede.

Als professional laat je niet met je sollen. Je laat je al helemaal niet chanteren of bedreigen. Het is noodzakelijk om een stevige houding te hebben en je eigen grenzen te bewaken. Jongeren kunnen soms de verantwoordelijkheid buiten zichzelf plaatsen. Een krachtige houding is dan hard nodig om hen een spiegel voor te kunnen houden. Zo kun je jongeren op een stevige en invoelende manier bewust maken van hun verantwoordelijkheid. En hun eigen vermogen om invloed op hun leven uit te oefenen.

Ten slotte: vier met de jongere jullie behaalde successen; hoe klein ze ook zijn. Daar groeit iedereen van en dat verspreidt zich naar de hele omgeving.

LICHT VERSTANDELIJK BEPERKTE JONGEREN

Jongeren met een licht verstandelijke beperking hebben doorgaans langdurige begeleiding nodig, ook na hun 18e verjaardag.





Zij hebben vooral behoefte aan duidelijkheid en betrouwbaarheid. Of zij gemotiveerd zijn, hangt ervan af of de afspraken helder genoeg zijn. Doordat een LVB-jongere minder zelfstandig is, heeft hij meer en intensievere begeleiding nodig. Dat kost meer tijd en meer geduld.

SPANNINGEN

Het komt nogal eens voor dat professionals een spanning ervaren wanneer zij het maximale willen doen voor een jongere. Zij voelen dan de beperkingen van het kader waarbinnen zij werken. Beperkingen kunnen er op allerlei gebieden zijn. Bijvoorbeeld het opgestelde veiligheidsbeleid, logistiek, focus (intensiteit en prioriteit), snelheid, continuïteit en botsende domeinen, een gebrekkige informatie-uitwisseling en de overgang van 18min naar 18plus. Bij LVB-jongeren komen daar onder andere problemen bij met herkenning en signalering, onduidelijkheid over verantwoordelijkheid rondom screening en diagnostiek en lange doorlooptijden. Een goede werkrelatie opbouwen is ook sterk afhankelijk van de omgeving waarin je als professional opereert. De eigen organisatie en partners in een samenwerkingsverband bepalen mede deze omgeving.

INSPIRATIE

Zoek je inspiratie? Deze films en documentaire zijn het bekijken waard: *The Dark Horse* uit 2014, *Life of a King* uit 2013 en *Undeafated* uit 2011.

En deze boeken geven ook de nodige ideeën: Koopman, L. & Coenen, T. (2013). *Spijbelen doe je maar thuis. Een verhaal van een docent op het vmbo*. Amsterdam: Artemis & Co
Jongman, E. & Schaafsma, K. (2016). [Gevoel is explosief materiaal, Ambulante behandeling van jonge veelplegers \(e-book\)](#).

Het ministerie van Veiligheid en Justitie werkt bij de aanpak van jeugdgroepen met Denktanks. Hierin wisselen professionals uit de praktijk en wetenschappers hun kennis en ervaringen uit om de aanpak van jeugdgroepen te verbeteren. De Denktanks wisselen steeds van samenstelling, afhankelijk van het onderwerp dat wordt besproken. Jan Dirk de Jong (Hogeschool Leiden) is voorzitter. In een vorige Denktank-bijeenkomst stond het betrekken van het bedrijfsleven bij de aanpak van jeugdgroepen centraal. De volledige opbrengst van deze Denktank lees je terug op www.wegwijzerjeugdveiligheid.nl/denktank.

Deze infosheet kwam tot stand in samenwerking met Jan Dirk de Jong (Hogeschool Leiden) en de Portefeuille Integrale aanpak Kindermishandeling en Jeugdgroepen van het ministerie van Veiligheid en Justitie.

Stichting Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid (CCV) draagt bij aan de maatschappelijke veiligheid door het stimuleren van publiek-private samenwerking, actieve kennisdeling van de veiligheidspraktijk en kwaliteitsontwikkeling van instrumenten en regelingen.

CCV centrum voor
criminaliteitspreventie en
veiligheid