

**ONLINE CURSUS
VOOR
AANDACHTSFUNCTIONARISSEN**

KIRSTENREGTOP.COM

Week 6: Hoe ondersteun je je collega's?

Wow, het is alweer de laatste week van het programma. Je hebt een hoop informatie te verwerken gehad. Je kan je misschien voorstellen dat het ook best een vol programma is als ik het face-to-face uitvoer. Maar dan is het wel fijn dat je als team in gezamenlijkheid kunt brainstormen en doelen kun stellen.

Ik hoop dan ook dat je dat de afgelopen weken wel hebt kunnen doen.

Veel voorkomende vragen die ik ook tegen kom zijn:

Hoe stimuleer ik mijn collega's om het gesprek aan te gaan over signalen van huiselijk geweld?

of

Hoe zorg ik ervoor dat mijn collega's wel actief blijven signaleren en het niet bij een opmerking laten?

Oftewel: Hoe kan je je collega's stimuleren om het contact over huiselijk geweld met de cliënt, bewoner of de deelnemer wel aan te gaan?

Deze week wil ik met je ingaan op het 3 muren model. Het model wat ik heb geïntroduceerd in een TEDxTalk. het model aan de hand waarvan je contact kunt maken met een mogelijk slachtoffer van huiselijk geweld op een manier waardoor je een positieve invloed kunt hebben.

In dit werkboek neem ik je mee in de opbouw van het model aan de hand van een het veelvoorkomende vraag van je collega's: Hoe ga ik het gesprek aan over mijn zorgen en dat de cliënt in staat is mij te vertrouwen?

Hoe kan je als omstander meer invloed hebben op het stoppen van huiselijk geweld?

Hoe kan je als omstander meer invloed hebben op het stoppen van huiselijk geweld? Dat is de vraag die mij al sinds de eerste keer dat ik met huiselijk geweld in aanraking kwam bezig houdt.

Eerlijk is eerlijk. Het is niet makkelijk om er precies achter te komen of je wel invloed hebt.

Toch wilde ik me daar niet bij neerleggen. Want het kan toch niet zo zijn, dat alles wat je doet geen enkele invloed heeft? Ik geloof daar niet in.

Want kijk maar naar je eigen situatie. Hoe je communiceert met je partner heeft invloed op je relatie. Hoe hij of zij 's morgens opstaat en de toon van 'goedemorgen' kan al een wereld van verschil maken in het gevoel waarmee jij de dag in gaat.

Maar ook in je werk als hulp- of zorgverlener. Jij bent er met een doel. Wat jij doet, daar zit een bedoeling achter. Daar geef je je beste best voor.

Het kan niet zo zijn dat het werk zinloos is. en dat zou het wel zijn op het moment dat je geen invloed hebt op je cliënt. Hoe kan je er voor zorgen dat je meer invloed hebt en dat die invloed ook positiever is. Dat is de vraag geweest die ik mezelf gesteld heb bij het ontwikkelen van het model.

En dat is de missie die ik heb. Dat meer mensen een positieve invloed hebben op het stoppen van huiselijk geweld.

Fijn dat je de tijd en moeite neemt om daar ook deelgenoot van te worden.

Het 3 muren model: Eerste Hulp bij Huiselijk Geweld

Het 3 muren model kan je zien als een vorm van EHBO, maar dan bij huiselijk geweld situaties.

Huiselijk geweld blijft vaak verborgen tussen de 4 muren van een huis. Maar toch wordt er wel over gesproken. Omdat vrienden wel iets gemerkt hebben. Of omdat iemand je in vertrouwen wat heeft laten doorschemeren. Je kan een vermoeden hebben dat er ergens iets mis is, maar dan nog niet zo goed weten of jij daar iets aan kan doen. Of het wel zin heeft om in actie te komen. En of er wel iets veranderd als je dat wel doet.

Ik ben er achter gekomen dat je best wel veel invloed hebt. Maar dat die invloed door angst om echt contact te maken en er over te praten groot is. Of door vooroordelen en voorbarige conclusies te vaak negatief is.

En dan is er ook nog het vertrouwen wat iemand zelf moet hebben. In zichzelf, in degene die deelgenoot wordt en in de toekomst. Voordat het geweld doorbroken wordt.

Ik heb die drie elementen in het 3 muren model geplaatst. Daarmee heb ik ze in een logische volgorde gezet.

Door de 3 muren te doorbreken bij vermoedens over huiselijk geweld, dan heb je een positieve invloed op het stoppen van huiselijk geweld.

Ik noem het Eerste Hulp bij Huiselijk Geweld. want het zijn stappen die elke leek zou kunnen toepassen. En als je dat kan, dan kan je iemand stimuleren om in contact te komen met gespecialiseerde professionele hulpverlening als dat nodig blijkt te zijn. Maar kan je ook, net zoals bij een huis- tuin- en keukenongeluk, de pleister plakken als het allemaal een stuk minder erg bleek te zijn dan gedacht.

En last but not least... weet diegene wel dat ze altijd bij jou terecht kunnen, mocht het toch vaker voorkomen of erger zijn dan verwacht.

Hoe ga je om met vage signalen?

Wat kan je met je collega doen als hij of zij signalen heeft en deze niet durft te bespreken met de cliënt?

In dit werkboek gaan we die vraag beantwoorden. Aan de hand van het drie muren model kan je je collega coachen om in actie te komen. En die eerste hulp bij huiselijk geweld te verlenen.

Het is niet voor niks dat ik deze vraag centraal stel. Omdat dit een vraag is waar veel mensen tegenaanlopen.

De casus

Je begeleidt een moeder van twee kinderen. Ze is eerst in de opvang terechtgekomen omdat ze dakloos is geworden. De schulden groeide haar boven het hoofd nadat ze haar partner haar had verlaten. Ze had de zorg voor de kinderen van 5 en 8 alleen voor zich. De partner is vertrokken en met een nieuwe vrouw gaan samen wonen. De kinderen gingen mee met vader. Het was een conflictsituatie waarbij vader aangaf dat moeder last had van borderline. De ene keer wilde ze wel voor de kinderen zorgen en de andere keer niet. Totdat hij ervoor gezorgd heeft dat de kinderen een stabiele situatie hadden bij hem en zijn nieuwe partner. Vader komt joviaal op je over, je hebt hem een keer gezien bij het overdrachtsmoment met de kinderen. Goed verzorgd en een open en vrolijke blik. Hij reageert uitgelaten als hij de kinderen weer ziet, en de kinderen reageren daar wel wat timide op, valt je op. Ze maken geen oogcontact en wenden hun gezicht af als vader hen een kus wil geven.

Als begeleider heb je het idee dat vader, als de kinderen in het weekend bij moeder zijn ook blijft slapen. Moeder is moe als je haar na het weekend weer ziet. Logisch natuurlijk als je ineens de zorg over twee kinderen weer hebt. Moeder vertelde in het begin nog wel wat ze met de kinderen deed. De laatste tijd niet meer zo. Als je rondkijkt zie je nog een sjaal van vader aan de kapstok hangen en een zomerjas. Je vraagt ernaar bij moeder, zij reageert ontwijkend.

De laatste paar keren zag je ook veel drankflessen na het weekend bij de afvalbak staan. Wanneer je vraagt of ze een feestje hebben gehad dit weekend snauwt

moeder: ik mag toch zeker zelf wel bepalen wat ik doe in het weekend, je komt me toch niet controleren?

In deze situatie kan je wat signalen zien van huiselijk geweld. Maar wat als deze moeder de deur voor je dicht gaat houden als je verder door probeert te vragen?

Wat kan je doen in deze situatie als je collega met dit verhaal bij jou als aandachtsfunctionaris terecht komt?

Stap 0: Voorbereiding is het halve werk

Zet de feiten op een rij

Samen met je collega ga je na waar het gevoel van je collega vandaan komt. Welke feiten heeft hij/zij gesignaleerd? En waar zou dit op kunnen duiden. Je maakt een onderscheid in feiten en interpretatie.

Inventariseer hoe jouw collega de ernst van de situatie inschat.

Hoe onveilig vind jou collega het? Je kan een cijfer geven. Tussen de 0 en de 10. Dit cijfer geeft weer hoe ernstig jouw collega de situatie vindt.

Als het een onvoldoende is, dan vraag je: wat is er voor nodig om het een 6 te maken? Aan de hand van de oplossingen die aangedragen worden en de haalbaarheid van deze oplossingen, bepaal je samen wat de vervolgstap is. Advies vragen bij Veilig Thuis, of zelf aan de slag.

- Zet alles op een rijtje
- Zet op een rij wat de feiten zijn en wat nu gevonden wordt over de ernst van de situatie
- Zet op papier welke afspraken jullie maken over het vervolg.

Deze stap 0 geeft vaak al veel duidelijkheid, Toch is het enorm lastig om van zorgen voelen en met elkaar overleggen tot actie te komen.

Volg de stappen uit stap 0

Feiten

Interpretatie

Hoe ernstig is de situatie?

Wat is er voor nodig om een voldoende te maken?

Wat is je vervolgstap?

En dan... in gesprek

Zorgen bespreekbaar te maken met de cliënten. Doe het ook maar eens even. Er komen zoveel dingen op je af. Dit is iets wat vaak zo lang mogelijk voor zich uit wordt geschoven. En als het dan echt uit de klauwen loopt, dan is de verwachting dat er ineens in actie gekomen moet worden.

Begrijp me niet verkeerd, dit is iets wat heel vaak voorkomt. Omdat het bespreekbaar maken van huiselijk geweld nou eenmaal niet iets is wat je tussen neus en lippen door doet en wat gewoon erg lastig is. Waar veel emoties bij komen kijken. En wat je nu eenmaal erg kan aangrijpen. Het vraagt veel van iemand om dat aan te gaan.

Het is voor jouw cliënten belangrijk dat ze in een zo vroeg mogelijk stadium bij jou om hulp kunnen vragen en weten dat zij bij jou terecht kunnen bij situaties van huiselijk geweld of kindermishandeling, omdat hulp sneller ingezet kan worden en erger misschien wel voorkomen kan worden.

Ik heb geleerd dat het makkelijker wordt nadat je het vaker hebt gedaan. Maar dat betekent ook dat je ergens moet beginnen.

De drie muren

Op het moment dat je overzicht hebt en weet wat je zorgen zijn. Weet je wat je kan bespreken met jouw cliënten. Nu komt het er op aan of je ook echt contact kan maken met jouw cliënten over deze zorgen. Het hoe-doe-je-dat-dan. Daar komen de drie onzichtbare muren ineens opdoemen. Muren die jou tegenhouden in het contact, Laten we die gaan doorbreken!

Muur 1 : Doorbreek dilemma's

Nu je weet wat je kan zeggen, kan je het gevoel krijgen dat iets je tegenhoudt. Ik noem dat in deze fase een dilemma. Je kan met een of meerdere dilemma's te maken hebben. Deze dilemma's worden niet vaak op tafel gelegd, ze zijn een gevoel. Mijn uitnodiging aan jou is om deze dilemma's wel op tafel te gaan leggen. Om ze van impliciet, expliciet te gaan maken. Want alleen als je weet waar het om gaat kan je onderzoeken wat jou tegenhoudt en hoe je daar mee om kunt gaan. Want als je je tegen laat houden, zal jouw cliënt nooit weten dat jij je zorgen maakt.

Ik signaleer 3 typen dilemma's die een rol kunnen spelen. Als aandachtsfunctionaris kan je met jouw collega kijken van welk type dilemma sprake is. En dan manieren zoeken hoe jouw collega daarmee dus om kan gaan. Soms helpt het om te constateren dat er sprake is van een dilemma en is dat bewustzijn al voldoende. Soms is het nodig om verder te kijken wat er gedaan kan worden om het dilemma zo klein mogelijk te maken.

Ik neem de type dilemma's met je door:

Het Alarm

Dit type dilemma kenmerkt zich doordat het een heel primaire reactie is. Je neemt signalen waar, zoals in bovenstaande casus. En iets in je lichaam geeft een reactie. Een stressreactie. Die maakt dat je 3 reactietypen hebt:

Dat je een hele hoge urgentie voelt en direct in de actiestand gaat. (Vechten)
Dat je bevriest en geen idee hebt waar je moet beginnen. (Bevriezen)
Dat je jezelf voortdurend vertelt dat je het niet hebt gezien. (Vluchten)

Dit dilemma zorgt ervoor dat je handelt vanuit je primaire reactiesysteem. En vanuit je emotie. Hierdoor lukt het niet om contact te

Tip voor de aandachtsfunctionaris

Als je collega last heeft van dit dilemma kan je onderzoeken hoe je ervoor zorgt dat spanningen van je collega kunt afnemen. Wat je daar als aandachtsfunctionaris aan bij kunt dragen. Zodat jouw collega wel zelf in actie gaat komen.

maken met de cliënt en ook niet met samenwerkingspartners.

Het zwarte gat

Dit type dilemma kenmerkt zich door geen actie te ondernemen omdat je bang bent dat alles verkeerd uit zou kunnen pakken wat je doet. Je weet dat er wel hulp is, maar denkt na over wachtlijsten, wanbeleid van Veilig Thuis organisatie/ medewerkers, de jeugdzorg die alles alleen maar slechter maakt voor kinderen.

Je weet niet hoe de actie die jij gaat ondernemen gaan uitpakken. En dat kan je zo enorm spannend vinden dat je niet in actie komt.

Tip voor de aandachtsfunctionaris

Als je collega met dit dilemma te maken heeft, dan is het noodzakelijk dat je je collega stimuleert om daar oplossingen voor te bedenken. Een van de dingen die bij dit soort dilemma's heel goed werkt is door het stap voor stap te bekijken. Een signaal betekent immers nog niet dat er sprake is van een uithuisplaatsing. Juist daarom is het belangrijk dat je als aandachtsfunctionaris je collega ondersteunt in elke stap. Ook zodat deze collega meer ervaring opdoet en zelf ook vertrouwen krijgt in het eigen handelen.

De Weegschaal

Het laatste type dilemma is het type weegschaal. Het kan zo zijn dat je blijft wikken en wegen wat je vervolgstap moet zijn. Dat je bang bent dat je het niet goed hebt gezien, Dat je iemand niet vals wil beschuldigen. Maar dat je aan de andere kant ook niet de volgende hulpverlener wilt zijn die signalen niet heeft opgepikt terwijl er wel sprake is van onveiligheid. En iemand dus langer dan noodzakelijk in onveiligheid zit.

Het dilemma kenmerkt zich ook wel door besluiteloosheid. Voortdurend wikken en wegen. Waardoor actie uitblijft.

Tip voor de aandachtsfunctionaris

Help je collega met het nemen van besluiten. En ondersteun bij het kleiner maken van de keuzes. Soms is het beter om kleine stapjes te zetten die het vertrouwen versterken, dan een grote stap waarin het misgaat en het vertrouwen volledig weggevaagd wordt.

Muur 1: Welk dilemma?

Vul hier mogelijke dilemma's in en hoe je daarmee om zou kunnen gaan in de casus.

Het alarm:

Het zwarte gat

De weegschaal

Muur 2: Houd je vooroordelen thuis

Stel je bent wat kilootjes aangekomen de laatste tijd. Je voelt je niet helemaal lekker daarbij. Je kleding zit wat strakker dan voorheen. Je wil wel gaan sporten, maar vind maar eens de tijd. Laat staan dat het 's avonds donker en nat is. Geen goede timing om er op uit te gaan.

Je schoonmoeder ziet dit ook. En zij maakt eens een opmerking naar je: 'Zo, jij geniet ook wel lekker van het leven zeg? Je bent wel wat aangekomen de laatste tijd!'

Naast dat dit natuurlijk enorm ongepast is, helpt het je vaak niet om in actie te komen. Veel eerder zorgt het ervoor dat jij je nog rotter voelt. Je nog meer je eigen negatieve overtuiging bevestigd kunt worden: 'Zie je wel, ik ben een lui mens'. en je vervolgens 's avonds nog maar weer een pak koekjes op de bank opentrekt en je vervelende gevoel weg eet.

Okee, dit is natuurlijk een fictief voorbeeld :-)

Maar ook bij signalen van huiselijk geweld geldt: houd je mening gewoon voor je!

Natuurlijk heb je er een mening over iemand die door een partner geslagen wordt. Of iemand die de kinderen niet zo verzorgt als jij graag zou zien. Of een oudere die door een kind verzorgt wordt en het huis is een grote rotzooi.

Maar slik het in!

Als je een mening hebt, een conclusie trekt of een oordeel hebt, laat deze dan niet over de persoon gaan. Want als de ander dat hoort, kan het opgebouwde vertrouwen in 1 klap weg zijn.

Bovendien blijkt uit onderzoek onder bijvoorbeeld slachtoffers van seksueel geweld dat de reacties die zij krijgen op een onthulling die deze vooroordelen bevatten, schadelijker zijn dan de verkrachting of het geweld zelf.

Tip voor de aandachtsfunctionaris

- * Geef voorlichting over de effecten van het gebruik van vooroordelen. (Je kan bijvoorbeeld de meest voorkomende vooroordelen bespreken, en weerleggen met elkaar.)
- * Maak onderscheid tussen oordelen over de situatie (wat moeten we doen) en over de persoon (als deze persoon niet in actie komt dan is hij/zij...)
- * Bereid het gesprek over de signalen voor en herformuleer 'waarom'-vragen.

Dit wordt niet voor niks: second rape genoemd.

Dus wat kan je doen om je collega die deze meningen en vooroordelen heeft te ondersteunen in het voeren van het gesprek?

Als jouw collega in staat is zorgen te bespreken en vooroordelen thuis te laten, dan is de kans dat iemand in gesprek gaat vele malen groter.

Muur 2: Welke vooroordelen heb jij aan de hand van deze casus?

Vul hier aan welke vooroordelen je mogelijk kan hebben in deze situatie. Welke mening heb je over deze vrouw en deze man? Welk beeld? En verbind je daar een conclusie aan?

Sta er bij stil zodat het onuitgesproken woord bespreekbaar wordt met je collega's.

Mogelijke vooroordelen:

Muur 3: Muur van het slachtoffer zelf

De laatste muur kan je eigenlijk niet zelf doorbreken. Deze zal door iemand zelf doorbroken moeten worden. En dat gebeurt alleen als er net voldoende vertrouwen in jou als hulpverlener is. En jij kan aan dat vertrouwen bouwen.

Ik deel met jou graag de theorie over Vertrouwen die Brené Brown ontwikkeld heeft. En maak hiervoor een vertaling naar acties die jij in deze context kan ondernemen.

Boundaries: Grenzen die je zelf hanteert in de omgang met je cliënten. Maar ook het respect voor de grenzen die je cliënt aangeeft.

Reliability: Betrouwbaarheid. Doe je wat je zegt en zeg je wat je doet? Als je cliënt daar van op aan kan, is een belangrijke stap in bouwen van vertrouwen gezet.

Accountability: Je cliënt kan je alleen vertrouwen als je verantwoordelijkheid neemt voor dingen die je niet goed doet of fouten die je maakt. Dat je daar eerlijk over bent en daar desnoods excuses over maakt.

Vault: Schaden van vertrouwen. Als je ook maar een keer zonder medeweten van je cliënt informatie deelt met anderen, schaadt je het vertrouwen onherstelbaar.

Integrity: Integriteit betekent dat je handelen naar je eigen waarden belangrijker vindt dan korte termijn gewin. Vind je het lastig om iets te doen of te zeggen, maar wil je het niet in de weg laten staan van jouw contact met je cliënt. Benoem het en ga het niet uit de weg. Het maakt het contact oprechter en jouw cliënt zal het waarderen.

Non-judgement: Veroordeel niet. In de vorige muur hadden we hier het al over. Het is makkelijker om om hulp te vragen als je weet dat je niet veroordeeld wordt. En dit is volgens Brown belangrijk omdat het altijd makkelijker is om om hulp te bieden, dan er om te vragen.

Generosity: Wees genereus, ook als je niks terugkrijgt. In de hulpverleningsrelatie krijgt dit een andere lading dan in een vriendschapsrelatie. Omdat er sprake is van machtsverschillen en een werkrelatie en geen intieme relatie. Maar ook in werkrelaties is het belangrijk dat je iets terugkrijgt, zodat het geen eenzijdige acties worden, dan kom je immers nergens.

Door samen naar de elementen te kijken die aan het vertrouwen van je cliënt kunnen bijdragen, draag je bij aan het verhogen van de kans dat iemand hulp aanvaard bij vermoedens van huiselijk geweld.

Muur 3: Muur van het slachtoffer zelf

Wat kan je doen om aan vertrouwen te werken in deze casus. Welke dingen kan je doen of zeggen?

Wat doe je op het moment dat er nog geen gesprek mogelijk is?

Beschrijf je acties om aan vertrouwen te bouwen en geef aan wat je actie zal zijn als je nog geen gesprek kunt voeren.

Kom in actie!

Het drie muren model heb ik ontwikkeld omdat het voor iedereen lastig is om het gesprek over huiselijk geweld te voeren. Of je nu burger bent of hulpverlener.

Maar het is wel nodig dat we daar beter in worden en dat we het sneller gaan doen. Want daarmee kunnen we veel meer steun bieden en mensen de mogelijkheid geven op een andere toekomst als er wel sprake is van huiselijk geweld.

Kortgeleden hoorde ik nog een intens verdrietig verhaal van een slachtoffer van kindermisbruik en kindermishandeling. Het onverwerkte trauma had zich ingevreten in haar lichaam en geest. Beiden konden niet meer goed samenwerken omdat het trauma zich er tussen had geworteld en tot groei kwam.

Het leed en het leven wordt dan onbeschrijflijk zwaar. Opnames volgen. Suïcidepogingen volgen. Naasten lijden in machteloosheid.

Voor haar is het ook nodig dat wij leren om niet weg te kijken van huiselijk geweld, maar het onder ogen te durven komen en vroegtijdig bespreekbaar durven te maken. Want als het nog (relatief) klein is, kan zoveel leed voorkomen worden.

Ik hoop dat jij met jouw werk als aandachtsfunctionaris doorgaat en je collega's blijft stimuleren om in actie te komen. En ik wil je daar natuurlijk bij ondersteunen!

Dus voel de ruimte ook na afronding van de cursus contact op te nemen. En wil je een volgende stap zetten met je team? Denk dan eens aan het organiseren van een training voor je team. Zodat ze van weten naar snappen echt naar kunnen komen en ook in actie gaan komen!

