

# Visie motivatie voor de keuze Signs of Safety

Datum 28/09/2015

Auteur(s) Constructiegroep SOS

## Situering

Vooreerst werd in 2012 binnen onze afdeling een bewuste keuze gemaakt voor het oplossingsgericht werken als overkoepelende pijler binnen de geldende hulpverleningsprocessen en voor 'signalen van welzijn en veiligheid' (ideeën ontleend aan Signs of Safety en Signs of wellbeing) als werkmethode<sup>1</sup>. De laatste jaren heeft het agentschap veel geïnvesteerd in het vormen van de consultants in hun oplossingsgerichte basishouding, het werken met instrumenten, omgaan met specifieke problematieken of uitdagingen van onze cliënten, ... waardoor zij in staat waren om nog meer te groeien in hun job.

Vervolgens krijgen we met de implementatie van het decreet Integrale Jeugdhulp niet alleen een reorganisatie van het gehele jeugdhulpverleningslandschap maar ook een inhoudelijke verschuiving van ons mandaat. De focus is niet langer de problematische opvoedingssituatie (POS) maar het maatschappelijk noodzakelijk zijn van ingrijpen in verontrustende situaties (Mano). Situaties worden als verontrustend ingeschat omdat ze de ontwikkelingskansen van de minderjarige bedreigen en/of de integriteit van de minderjarige of de gezinsleden aantasten. Niet in al deze situaties moeten we tussen komen. Meer en meer stellen we vast dat consultants bepaalde aspecten van Signs of Safety uitproberen en ze geven ook aan dat dit hen kan helpen in het opnemen van deze nieuwe positie.

Op het co van 9 maart 2015 heeft men gekozen verder in te zetten op Signs of Safety. In het nieuwe landschap is nog meer dan vroeger duidelijk dat voor de rol van de consultant in het omgaan met verontrusting er meer nodig is dan het oplossingsgericht werken. De positie van de consultant vraagt om veiligheid centraal te stellen.

Tenslotte sluit SOS aan bij de visie en missie van onze afdeling: vanuit ons specifieke maatschappelijk mandaat gaan we tot het uiterste om samen met kinderen, jongeren, ouders en opvoedingsverantwoordelijken, samen met hun netwerk en al dan niet professionele hulp, mee hoop te creëren voor de toekomst opdat kinderen en jongeren veilig zouden kunnen opgroeien. Om een verschil te maken in situaties van verontrusting willen we inzetten op relaties aangaan, niet alleen met de cliënt en zijn of haar netwerk, maar ook met hulpverlenende partners. De keuze voor SOS laat verbinding toe, niet alleen tussen consultants maar ook met cliënten en met voorzieningen, partners in de hulpverlening.

## Signs of safety

Turnell en Edwards (1999) ontwikkelden Signs of Safety als oplossingsgerichte benadering voor het werken met gezinnen waar kindermishandeling speelt. SOS is in de jaren 90 in Australië ontwikkeld met medewerking van ruim 150 hulpverleners uit de jeugdhulpverlening en kinderbescherming. Men wilde komen tot een constructieve samenwerkingsrelatie met de cliënt waarin de veiligheid van de kinderen centraal stond.

Signs of Safety is niet op één wetenschappelijke theorie gebaseerd maar op verschillende: de belangrijkste is die van het oplossingsgericht werken. Daarnaast gebruikt Signs of Safety ook elementen van de narratieve therapie en sluit het ook goed aan bij het ecologisch model van Bronfenbrenner. SoS biedt een kader van geïntegreerde principes, disciplines, hulpmiddelen en processen.

De kernelementen hierin zijn:

- Werkrelaties zijn essentieel, zowel met gezinnen als met andere partners in de hulpverlening

---

<sup>1</sup> Visietekst 2012

- Het hebben van een kritische onderzoekshouding (bereid zijn te erkennen dat je het fout kan hebben, thinking fast thinking slow?)
- Werken met wat goed werkt en dit wordt bepaald door de werkers en het gezin zelf

Het hart en ziel van de 'jeugdbescherming' en Signs of Safety is een risico-/veiligheidsanalyse die we samen met het gezin en het netwerk maken, zodat werkers, maar vooral het gezin en de mensen aan wie het kind toebehoort zich elke dag de vraag kunnen stellen: 'Is dit kind thuis veilig genoeg?'. Eigenlijk wordt er een combinatie gemaakt tussen een veiligheidsanalyse en risico-analyse. Veiligheid is meer dan alleen de afwezigheid van risico's. 'Signs' of Safety, signalen van veiligheid zijn die krachten waarvan ouders over langere tijd hebben getoond dat ze bescherming bieden tegenover de zorgen.

Met het SOS assessmentformulier wordt in kaart gebracht welke zorgen er zijn over de veiligheid in het gezin, welke signalen op veiligheid duiden (uitzonderingen, sterke kanten en hulpbronnen), en wat er moet gebeuren (doelen van het gezin en de hulpverlener en indicatoren voor vooruitgang). Assessment is echter niet alleen de taak van de professional maar gebeurt samen met de gezinnen. Kennis en deskundigheid zijn nodig. Deze bieden structuur/ kader om de kennis van het gezin en van de professional beter met elkaar te integreren vanaf het eerste gesprek. Hulpverleners nemen al te vaak de exclusieve verantwoordelijkheid op zich voor het analyseren van het probleem en voor het voorstellen van oplossingen. Ook ouders willen dat het goed gaat, we hebben een gezamenlijk doel, al kunnen we hier wel van mening verschillen.

### **WAT is er al?**

Tijdens ons traject 'Zorg in en om verandering' hebben we roadmaps<sup>2</sup> met een aantal van onze medewerkers uit de regio' opgemaakt. Daarbij werd stilgestaan bij: 'OSD op zijn best' waarbij duidelijk de wens naar voren is gekomen om meer SOS te gaan doen. Mensen ervaren de keuze voor het oplossingsgericht werken als positief en waardevol onder andere omdat ze op deze manier er in slagen de verantwoordelijkheid te delen met de cliënt en zijn netwerk, en dus deze in hun kracht te zetten. Dit kan leiden tot een constructieve samenwerkingsrelatie. Tegelijkertijd geven ze wel ook aan dat ondersteuning en verder vorming en intervisie ook noodzakelijk is om het te kunnen vasthouden.

Sinds de komst van het nieuwe decreet integrale jeugdhulp heeft het agentschap zich meer en positiever geprofileerd in de buitenwereld. Er is een duidelijker en meer helder kader over de werking van onze diensten. Vooral de consultfunctie heeft ervoor gezorgd dat we ons kwalitatief kunnen profileren. Deze werking zorgt eveneens voor een positieve beïnvloeding en verrijking in de teams.

Op dit moment zijn er binnen het agentschap reeds zeer intrinsieke, enthousiaste, geëngageerde, creatieve mensen werkzaam die zeer positief betrokken zijn op onze organisatie enerzijds en op hun cliënten anderzijds en die een grote bereidheid hebben om bij te leren en om buiten de lijntjes te kleuren. Er zijn op dit moment al consulents aan de slag met SOS. Ze proberen, experimenteren en gaan op zoek naar wat werkt voor de cliënt.

De laatste jaren wordt de regionale staf meer bij het uitstippelen van het beleid betrokken. De MDO's hebben ook het fiat gekregen om mee na te denken over het implementatieproces van SOS en kregen de ruimte om hierrond een werkgroep op te richten.

In de teams wordt de inzet van het MDO gezien en erkend. RV, TV's, groepsco's en consulents die deelnamen aan de roadmaps, merken de inspanningen (brengen van structuur, implementeren van SOS, kritische vragen stellen, reflectieoefeningen,...) en de positieve ondersteuning van de MDO's tijdens de gedeelde besluitvormingen, de casebesprekingen en de individuele consulten.

Er is over de jaren heen eveneens meer uniformiteit gekomen in de besluitvorming over de teams heen. Daarbij aansluitend wordt er steeds meer beroep gedaan op de MDO's voor de (individuele) ondersteuning van de consulents in moeilijke dossiers.

---

<sup>2</sup> Oplossingsgerichte methodiek (Sonja Parker) waarbij werd stilgestaan bij 'OSD op zijn best en slechtst' en wenselijke acties om dichterbij 'OSD op zijn best' te kunnen komen.

Vanuit voorzieningen en cliënten komen er regelmatig positieve verhalen over het functioneren van de consulenten. Externe hulpverleners zijn regelmatig onder de indruk van de krachtige en positieve werking van onze diensten en onze consulenten.

### **Paradigma shift**

Consulenten geven aan dat ze oplossingsgericht werken en SOS toepassen. Enerzijds erkennen ze de meerwaarde, anderzijds is het moeilijk het te integreren in de dagelijkse praktijk. We merken dat men aan de slag gaat met het driekolommenmodel en de drie huisjes. Het blijft een zoeken naar de praktische invulling ervan. Maar Signs of Safety is meer dan een aantal tools.

Cliënten en professionals beoordelen hun gedrag aan de hand van paradigma's. We proberen op grond van onze ervaringen de werkelijkheid in kaart te brengen. Wat we ook proberen te bereiken met wijzigingen in ons gedrag, effectief handelen staat of valt met de geldigheid van onze paradigma's. Er is een switch gekomen ten aanzien van het probleemgericht werken. Er is de ervaring dat het probleemgericht werken maakt dat men niet efficiënt genoeg kan werken. Daarom evolueren we naar investeren in relaties aangaan met cliënten en partners.

De medische wereld heeft veel invloed gehad op benaderingen binnen de psychotherapie, hulpverlening en maatschappelijk werk. Vanuit het medische model gaan we ervan uit dat de hulpverlener eerst moet uitzoeken wat er met de cliënt aan de hand is, voordat je deze kan helpen. Men gaat ervan uit dat er een lineair verband is tussen de oorzaak van een probleem en de oplossing ervan. Dit uit zich in het verzamelen van informatie. Het driekolommenmodel kan ook gezien worden als een middel om informatie te verzamelen maar het is meer dan dat. Oplossingsgericht werken, werkt met wat er in het moment is, gericht op een gewenste toekomst, met als doel problemen op te lossen. Zoals de naam al doet vermoeden, is het oplossingsgericht werken gericht op de constructie van oplossingen. In plaats van op zoek te gaan naar problemen, analyses te maken en te oriënteren op wat niet werkt en hoe dat komt, richt het oplossingsgericht werken zich op het hier en nu, op het gewenste gedrag in de toekomst en hoe dit doel te bereiken. De focus is gericht op dat wat wel werkt en dat wat al goed gaat. Dit wil niet zeggen dat men geen rekening houdt met de problemen. Problemen vormen wel een belangrijk startpunt bij oplossingsgericht werken. Men erkent de problemen maar men analyseert ze niet in de zin dat men op zoek gaat naar het ontstaan van de problemen. Men gaat er namelijk van uit dat het in complexe systemen meestal onmogelijk is om DE oorzaak te vinden. Oplossingen zijn meestal niet direct verbonden aan de oorzaken van oplossingen. Bovendien is de oplossing ook niet steeds recht evenredig met het probleem. De oorzaken van een probleem kennen, betekent niet noodzakelijkerwijs dat je ook een oplossing zult vinden die werkt. De manier waarop je aandacht aan de problemen besteed is cruciaal. Je besteed aandacht aan wat het probleem is en hoe je er last van hebt. Samen met het gezin wordt er gezocht naar een gedeelde definiëring van de zorgen en we construeren samen een oplossing.

Tenslotte is SOS empowerend werken en ook de drive van de cliënt aanspreken om een gemeenschappelijk doel na te streven. Er wordt gezocht naar wat werkt en de cliënten zelf bepalen dit mee. Het bemoedigen van mensen vanuit een sterkteperspectief maakt dat ze kunnen aangesproken worden om hun kwaliteiten in te zetten om hun leven te verbeteren. Door een constante nadruk op de sterke kanten neemt de motivatie van de cliënten toe en worden ze meer actor om hun eigen leven richting te geven. Om sterktes te kunnen ontdekken gaan we een samenwerkingsrelatie aan. Dit maakt dat hulpverleners niet in de verleiding komen om cliënten te veroordelen of de schuld te geven maar in plaats te leren ontdekken hoe ze er in geslaagd zijn om toch te overleven. Vermaatschappelijking van de zorg is één van de doelstellingen van integrale jeugdhulp. In de beleidsnota wordt dit omschreven als het versterken van gezinnen en hun netwerk door middel van het gebruik van kracht-gerichte methodieken. Signs of safety is een krachtgerichte benadering zonder dat onveiligheid en risico's genegeerd worden. Door middel van de werkrelatie die we aangaan met cliënten en hun netwerk (en ruimer de gemeenschap) kunnen we er samen met hen voor zorgen dat ze mee de verantwoordelijkheid opnemen om voor veiligheid en welzijn thuis en binnen het netwerk te kunnen zorgen, zelfs voor deze kwetsbare kinderen en jongeren binnen de jeugdbescherming. Dit willen we uitdragen ook naar partners in de jeugdhulpverlening. Tenslotte betekent hulpverlening installeren niet automatisch dat er veiligheid is, maar "it takes a village to raise a child".

### **De toekomst, een implementatieplan en –traject.**

We zullen dit verder integreren in onze praktijk. We beseffen dat dit tijd vraagt en we zullen die ook nemen. We stellen een implementatietraject van 5 jaar voorop. We stellen een systematisch plan voorop waarbij we gebruik zullen maken van verschillende strategieën. Vooreerst willen we ons tot een lerende organisatie ontwikkelen en zullen hiervoor de nodige structuren en fora voorzien. Verder bouwen op opleiding, maar ook intervisie, supervisie installeren. Om mogelijk te maken dat men dit kan integreren in de praktijk.

Dit wordt een project van meerdere jaren. SLOW down, we zullen er de tijd voor nemen. Mensen vragen ook tijd om iets te implementeren, dat brengt rust. Het zal een proces zijn met vallen en opstaan, maar dit mag, we willen inzetten op van elkaar leren.