

Ouders als uitgangspunt

Mark Weghorst

Als professionals het ouderperspectief niet meenemen in de begeleiding, lopen ze het risico dat ze onderweg het draagvlak voor een aanpak verliezen. Dan zetten ouders de hakken in het zand, gaan ze in de beschermingsmodus en – als je niet alert bent – communiceren ze ineens via hun advocaat. In zo'n geval is het gemakkelijk om ouders te verwijten dat ze niet meewerken. Maar het is effectiever om te onderzoeken waar jij als professional de ouders bent verloren en wat de mogelijkheden zijn om het proces te herstellen.

Het is helemaal 'in' om inclusief te werken, om alle partijen te betrekken, om iedereen om tafel te hebben. In de praktijk zie je veel variaties. In de jeugdhulp praten beleidsmakers steeds vaker direct met ervaringsdeskundige jongeren. Op het eerste gezicht is dat een goede zaak, maar hoe inclusief is zo'n gesprek eigenlijk? Hebben de beleidsmakers en de jongeren als ze met elkaar praten ook het perspectief van ouders en van professionals voor ogen? Wat is de waarde van de plannen als je de perspectieven van ouders en professionals niet vanaf het begin meeneemt in die gesprekken?

Het is goed dat er steeds meer diversiteit is in allerlei soorten overleg. Zo is het steeds gebruikelijker dat ouders echt aan tafel zitten als het over hun kind gaat en zijn er steeds meer organisaties die het zogenaamde 'vooroverleg' schrappen. Ook is het voor steeds meer professionals duidelijk dat je vriendschappelijke begroetingen met collega's rond een overleg naar ouders expliciet moet duiden, om te voorkomen dat de ouders alsnog als buitenstaander aan tafel zitten. In het overleg zelf staat het morele kompas afgesteld op het belang van de jeugdige in kwestie en niet meer op het goedhouden van de onderlinge samenwerking. Maar hoe ver gaat inclusie werkelijk? Ben je er al met deze voorbeelden? En moet het altijd op deze manier?

Wat is inclusief werken?

Inclusief werken is het op alle momenten kunnen integreren van de verschillende perspectieven in een situatie. Zo is er het kindperspectief, het ouderperspectief, het perspectief van de onderwijsprofessional, van jeugdhulpprofessional tot en met het perspectief van de politiek verantwoordelijken. Dat vraagt veel van professionals. Het *kán* helpen om die perspectieven actief op te halen bij de betrokken

partijen, maar dat is niet per definitie inclusief werken. Het integreren van alle verschillende zienswijzen in een bejegening die passend is, duurzaam is, voor alle partijen te verdragen is en kans van slagen heeft, dát is waar het bij inclusie om gaat. Je hoeft dus niet per se altijd iedereen om tafel te hebben, als je maar zeker weet dat je hun perspectieven kunt meenemen. En perspectieven, dat is dus iets anders dan een mening.

‘Inclusie gaat over het integreren van alle verschillende zienswijzen in een bejegening’

Om inclusief te werken is het helemaal niet noodzakelijk dat er groot, samenlevingsbreed, multi- of interdisciplinaire overleg plaatsvindt. Een goed plan houdt rekening met alle perspectieven en geeft ook antwoord op de vraag waarom het ene perspectief prevaleert boven het andere. Deze morele afweging moet voorafgaan aan elke beslissing waar meer partijen bij betrokken zijn. Dat kan ook in een gesprek met een paar kernpartners die de verschillende zienswijzen kunnen integreren.

Een oudergerichte gemeente

Een oudergerichte gemeente heeft een oudergerichte attitude. Dat betekent dat de gemeente ouders vriendelijk bejegt, gevoel heeft voor de signalen die ouders geven en gericht is op de noden en behoeften van ouders. Daarnaast faciliteert de gemeente oudergericht werken voor medewerkers en voor medewerkers in het sociaal domein en de publieke gezondheid. Voor de gemiddelde ouderbegeleider zijn dit open deuren, maar het heeft meer consequenties. Ouders willen betrokken professionals die oog hebben voor hun (bijzondere) positie. Ze willen geïnformeerd worden, in dialoog kunnen met professionals en weten welke overwegingen een rol spelen. Daarnaast willen ze inbrengen wat alleen zij kunnen inbrengen: specifieke ouderkennis over hun kind(eren). De verbinding maken tussen de professionele kennis van een organisatie enerzijds en de ouderkennis anderzijds is van groot belang voor het succes van een plan voor een kind.

De aandachtsfunctionaris

Het aanstellen van een aandachtsfunctionaris ouderbetrokkenheid, een ouderbegeleider of een ouderfunctionaris is voor een organisatie of samenwerking een stap op weg naar echte oudergerichtheid. Als aandachtsfunctionaris (met welke functietitel dan ook) is je rol in dat proces tweeledig: enerzijds ben je dé vertegenwoordiger van het perspectief van ouders. Als daar vragen over zijn, wordt van jou verwacht dat je er verstandige dingen over zegt. Het is de voorkant van je rol: uiting geven aan de noden en behoeften van ouders.

De andere kant is dat je als aandachtsfunctionaris een rol hebt in het meenemen van (alle) collega's naar oudergericht handelen, waardoor je rol als aandachtsfunctionaris op termijn overbodig moet worden. Dat betekent dat je, naast het verwoorden

en uiting geven aan de noden en behoeften van ouders, dus ook voortdurend vraagt waarom collega's iets (nog) niet weten, wat ze gedaan hebben om erachter te komen en hoe ze van plan zijn daar op korte termijn vorm aan te geven.

Iedere organisatie die er intrinsiek voor kiest om echt oudergericht te werken zal met name die tweede rol omarmen. Het helpt om als aandachtsfunctionaris goed na te gaan hoe je organisatie hierin staat en hoe dat standpunt gedeeld wordt door de organisatie. Een organisatie die vooral de eerste rol van je verwacht, zit mogelijk niet te wachten op al te veel ontwikkelvragen aan medewerkers. Daar hadden ze immers de aandachtsfunctionaris voor bedacht. Je kunt je afvragen of dat echt oudergericht is, of dat de aanstelling van de specifieke functionaris een manier is om een 'probleem' weg te organiseren.

'Is de aanstelling van de aandachtsfunctionaris een manier om een probleem weg te organiseren?'

Afstemming

Het perspectief van ouders zou het startpunt van ieder plan van aanpak voor een kind moeten zijn. Volgens het ouderschapsmodel van Alice van der Pas zijn en blijven ouders immers eindverantwoordelijk voor hun kind. Ze zijn de belangrijkste continuïteitsfactor. Voor een goed plan gelden maar een paar voorwaarden die best eenvoudig zijn:

1. Het plan moet passen bij dit kind
2. Het plan moet draagvlak hebben bij de ouders
3. Er moet een organisatie zijn die het kan uitvoeren
4. Er moet budget voor beschikbaar zijn

Betekent het dat ouders het voor het zeggen hebben? Nee. Het betekent alleen dat je vertrekt bij het perspectief van ouders en met hen niet verdergaat dan waar hun ontwikkelmogelijkheid en daarmee hun draagkracht ligt. Totdat een kind 12 jaar is, zijn de ouders het uitgangspunt. Vanaf 12 jaar zijn dit de ouders en het kind samen, en vanaf 16 jaar heb je primair met de jongere te maken. Zelfs vanuit een juridisch kader is het niet echt ingewikkeld, al verdient het aanbeveling om altijd (ook boven de 12 en 16 jaar) te zorgen voor goede afstemming met ouders.

Aansluiten bij ouders

Binnen gemeenten zijn er verschillende professionals die allemaal met kinderen en dus ook hun ouders te maken hebben. Voor de ene professional is oudergericht werken vanzelfsprekender dan voor de ander. Jeugdartsen en jeugdverpleegkundigen zijn vanuit hun betrokkenheid bij grote groepen kinderen en hun ouders gewend om veel rekening te houden met ouders. Toch zien zij ook ontwikkelmogelijkheden en ze werken vanuit een JGZ-Preventieagenda aan thema's als hechting en aansluiten-bij-ouders. Ook welzijnsprofessionals kennen een lange traditie in het aansluiten bij ouders. Het is goed als de verschillende professionals in de lokale teams, het onderwijs en de zorg op de hoogte zijn van elkaars positie ten opzichte van ouders,

ouderbetrokkenheid en oudergerichtheid. Het voorkomt discussies, valse verwachtingen en aannames en kan de ondersteuning van het ouderschap verbeteren. Daarmee is de inzet op het versterken van ouderschap ook een preventieve maatregel.

De comfortzone

Elke agoog kent de zone van de naaste ontwikkeling: een persoon kan alleen leren als hij zich veilig en comfortabel voelt. Die comfortzone is ook wat mensen zoeken als ze zich bedreigd of aangevallen voelen. In de comfortzone is geen ontwikkeling mogelijk; mensen blijven doen wat ze doen. De zone van de naaste ontwikkeling is de naastgelegen zone waar mensen, als ze zich veilig genoeg voelen, samen met iemand anders best op verkenning willen. Daar vindt leren en ontwikkeling plaats en afhankelijk van de relatie met de begeleider kunnen hierin stappen worden gemaakt. Een agoog die geen rekening houdt met die zone van de naaste ontwikkeling en te ver buiten de comfortzone van ouders reikt, nodigt uit tot weerstand. Er is dan namelijk iets te beschermen voor die ouder.

Overigens geldt dat andersom ook: professionals kennen eveneens een zone van de naaste ontwikkeling en in de tweede rol van de functie (de organisatieontwikkelingsfunctie) van aandachtsfunctionaris is het van belang om hier sensitief mee om te gaan. Het eerste deel vraagt van aandachtsfunctionarissen soms ook een scherpe verwoording van hetgeen ouders, vanuit het belang van hun relatie met de professionals, niet kunnen zeggen.

**‘Voor de ene professional
is oudergericht werken
vanzelfsprekender dan voor
de ander’**

De waardigheidscirkel



Waardigheidscirkel, bron: uvh.nl/waardigheidscirkel

In het duiden van de onderlinge relaties, communicatieproblemen en misverstanden is de waardigheidscirkel een behulpzaam model. Dit model is ontwikkeld naar aanleiding van een onderzoek door de Universiteit van Humanistiek in Utrecht en neemt de behoefte om 'waardig' behandeld te worden als uitgangspunt. Hoewel niet ontwikkeld voor oudercommunicatie is het heel herkenbaar. Het geeft professionals die aansluiting zoeken bij ouders handelingsperspectieven in hun communicatie.

De waardigheidscirkel beschrijft vier vormen van onwaardig handelen in relaties. Vertaald naar de ouder: als een ouder zich behandeld voelt vanuit het beeld van 'kind', 'leegte', 'monster' of 'voorwerp' dan is het moeilijk om hen nog zonder bijkomende emoties in het gesprek te betrekken. Ouders willen, zeker als er problemen zijn met hun kind, waardig behandeld worden. Ze willen benaderd worden vanuit (respectievelijk) 'volwassene', 'deelname', 'vriend' en 'uniek'.

De gedachte achter de waardigheidscirkel geeft een moreel geladen antwoord op de vraag hoe je invulling kunt geven aan (samenwerkings)relaties. Voor de professional zelf, maar ook in de onderlinge contacten. Werken met ouders vergt namelijk een duidelijk moreel kompas en voortdurende morele afwegingen, waarbij ook de eigen geschiedenis, het eigen ouderschap of de eigen ervaring met ouders een rol speelt. Om op een weloverwogen manier de afwegingen te maken, kan de waardigheidscirkel een goed instrument zijn.

'Werken met ouders vergt een duidelijk moreel kompas'

In het werken met ouders blijken zij zelf erg goed te kunnen zeggen in welk kwadrant van de cirkel zij hun uitdaging vinden. Onlangs vertelde een moeder: 'Ze vinden mij een "monster", denk ik. Hoe word ik weer als vriend gezien?' Vanuit die zelfreflectie zijn zij ook gemakkelijker in staat om de positie van de gesprekspartners te (door)zien.

Morele afwegingen

Durf verder te reiken dan de aanstelling van een aandachtsfunctionaris of het aan tafel zetten van ouders. Om echt morele afwegingen te kunnen maken zijn er kaders nodig, maar gaat het juist ook om de afwegingen binnen die kaders. Welk belang prevaleert op welk moment? Werken met ouders moet en doet iedereen, maar werk je oudergericht? Maakt de gemeente daarin keuzes en faciliteert ze de ontwikkeling naar echt oudergericht werken? Instrumenten zoeken die niet meteen een antwoord geven, maar helpen om de juiste vragen te stellen, dát is wat een gemeente of een organisatie oudervriendelijk maakt.

Mark Weghorst is adviseur en changemaker bij het Nederlands Centrum Jeugdgezondheid en werkt al vele jaren aan een plek voor ouderperspectief in welzijn, zorg en onderwijs.

✉ mweghorst@ncj.nl