



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Interviews sleutelfiguren

*Bronstudie 4 bij het sectorrapport Geweld in de residentiële LVB-jeugdsector*

Wissink, I.; Snijder, A.; Moonen, X.

#### Publication date

2019

#### Document Version

Final published version

#### Published in

Bronstudies bij het sectorrapport geweld in de residentiële LVB-jeugdsector

[Link to publication](#)

#### Citation for published version (APA):

Wissink, I., Snijder, A., & Moonen, X. (2019). Interviews sleutelfiguren: Bronstudie 4 bij het sectorrapport Geweld in de residentiële LVB-jeugdsector. In *Bronstudies bij het sectorrapport geweld in de residentiële LVB-jeugdsector* (pp. 115-138). Universiteit van Amsterdam. <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2019/06/12/onvoldo-ende-beschermd-geweld-in-de-nederlandse-jeugdzorg-van-1945-tot-heden/Bronstudies+geweld+in+de+residenti%C3%A5le+LVB-jeugdsector.pdf>

#### General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

#### Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

**Interviews sleutelfiguren**

**Bronstudie 4 bij het sectorrapport Geweld in de residentiële LVB-jeugdsector**

*Inge Wissink, Anna Snijder en Xavier Moonen*



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, 2019

Bronstudies bij het sectorrappport Geweld in de residentiële LVB-jeugdsector

1. Archiefonderzoek: methodologische verantwoording  
*Anton van Renssen, Hanneke Creemers en Xavier Moonen*
- 1a. Archiefonderzoek: Vereniging Kinderzorg 1950-1980  
*Anton van Renssen, Hanneke Creemers en Xavier Moonen*
- 1b. Archiefonderzoek: Pameijer en Maasstad 1980-2005  
*Anton van Renssen, Hanneke Creemers en Xavier Moonen*
2. Meldingen Inspectie  
*Inge Wissink, Natascha Zwalua en Xavier Moonen*
3. Enquête medewerkers  
*Inge Wissink, Anne-Marie van Dijken en Xavier Moonen*
4. Interviews sleutelfiguren  
*Inge Wissink, Anna Snijder en Xavier Moonen*
5. Interviews (oud-)pupillen  
*Hanneke Creemers, Julia Offermans en Xavier Moonen*
6. Meldingen meldpunt  
*Inge Wissink, Carina Okkerman en Xavier Moonen*

## **Interviews sleutelfiguren**

### 1. Inleiding

### 2. Methode

- 2.1 Respondenten
- 2.2 Instrumenten
- 2.3 Procedure

### 3. Resultaten

- 3.1 Geweld binnen de residentiële LVB jeugd-sector in de periode 1945 – heden
- 3.2 Wat kan er op basis van de interviews met de sleutelfiguren/oud-medewerkers gezegd worden over hoe het geweld kon gebeuren?
- 3.3 Gevolgen en/of reacties op het geweld

### 4. Samenvattende conclusies

- 4.1 Wat is er met betrekking tot geweld gebeurd in de residentiële LVB jeugd-sector sinds de jaren 70 tot op heden?
- 4.2 Hoe kon het geweld gebeuren?
- 4.3 Reacties
- 4.4 Beperkingen
- 4.5 Slotwoord

Model 1. Schematische weergave van de resultaten van de interviews met de sleutelfiguren/oud-medewerkers.

Bijlage 1. Interviewleidraad sleutelfiguren.

Bijlage 2. Interviewleidraad (oud) medewerkers.

## Meldingen Inspectie

*Met speciale dank aan Eva Kruijssen.*

### 1. Inleiding

Om inzicht te krijgen in de historische ontwikkelingen in de LVB-sector, en wat deze mogelijk hebben betekend voor het geweld dat zich heeft afgespeeld in de instellingen zijn sleutelfiguren uit de sector geïnterviewd. De onderzoeksvragen die we met deze deelstudie wilden beantwoorden waren: wat kan op basis van de interviews met de sleutelfiguren/oud-medewerkers gezegd worden over 1) wat er zich aan geweld heeft voorgedaan binnen de residentiele LVB jeugd-sector in de periode van 1945 – heden?, 2) hoe het geweld kon gebeuren?, en 3) wat de gevolgen en/of reacties zijn geweest. Bij de beantwoording van de drie onderzoeksvragen zal telkens aandacht worden besteed aan de historische ontwikkelingen.

### 2. Methode

#### 2.1 Respondenten

In totaal zijn elf respondenten geïnterviewd voor deze deelstudie. Alle respondenten waren voor een langere periode nauw betrokken bij de LVB-sector en werden om die reden beschouwd als 'sleutelfiguren'. Vier van hen waren tevens (oud-)medewerker in de sector. Geen van de respondenten was werkzaam in het tijdvak 1945 – 1965, vier van de elf respondenten waren werkzaam in het tijdvak 1966 – 1985, alle elf in het tijdvak 1986 – 2005 en alle elf ook in het tijdvak 2006 - heden. De respondentengroep bestond uit zes mannen (gemiddelde leeftijd 62 jaar) en vijf vrouwen (gemiddelde leeftijd 54 jaar). De (vroegere) functies van de respondenten waren: groepsmedewerker, (ortho)pedagoog, orthopedagoog-GZ psycholoog, psycholoog, directeur.

#### 2.2 Instrumenten

Op basis van een bestudering van de literatuur en intern overleg is een semigestructureerde concept-interviewleidraad opgesteld. Deze is vervolgens tweemaal voorgelegd aan de begeleidingscommissie en naar aanleiding daarvan aangepast (o.a. twee versies opgesteld: één voor de sleutelfiguren, en één voor de oud-medewerkers). De uiteindelijke interviewleiden bevatten vragen over de ervaringen en geleerde lessen van de respondenten (door de jaren heen) rondom het thema geweld in instellingen voor minderjarigen met een LVB, ontwikkelingen op dit terrein, veranderingen op het gebied van educatie, training, meldcultuur, instellingscultuur, beleid, professionalisering en toezicht. De interviewleidraad voor de sleutelfiguren is opgenomen in Bijlage 1 en de interviewleidraad voor (oud)medewerkers is bijgevoegd in Bijlage 2.

#### 2.3 Procedure

Met bemiddeling van de Vereniging Orthopedagogische Behandelcentra en door te zoeken in het eigen netwerk kwam een namenlijst met mogelijke respondenten tot stand. Uiteindelijk zijn 16 mogelijke respondenten benaderd, van wie er 11 daadwerkelijk hebben meegewerkt aan het interview. Van vier van de vijf benaderde personen die niet hebben deelgenomen is het onbekend wat de beweegreden(en) waren om niet deel te nemen aan het onderzoek (d.w.z. er kwam geen reactie op de uitnodiging). Van de andere respondent die wel was benaderd bleek dat hij/zij al betrokken was geweest bij een vooronderzoek. De locatie voor het interview werd in overleg met de respondent bepaald, en de interviews werden opgenomen met een voice-recorder, en vervolgens getranscribeerd. De interviews duurden gemiddeld 64 minuten, in een enkel geval zijn op een later moment nog enkele aanvullende vragen per mail gesteld. Voorliggende bronstudie is goedgekeurd door de Commissie Ethiek van de Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen van de Universiteit van Amsterdam (dossiernummer 2018-CDE-8928). De transcripties van de interviews zijn geanalyseerd volgens de kwalitatieve analysemethode zoals beschreven door Boeije (2005) van het open, axiaal en selectief coderen. Hierbij vormden de

onderzoeksvragen het uitgangspunt. Tijdens het open coderen werden relevante passages die mogelijk antwoord zouden geven op één van de onderzoeksvragen gelabeld met het betreffende nummer. Vervolgens zijn er tijdens het axiaal coderen hoofd- en subcodes aan deze passages toegevoegd. Daarbij is gebruik gemaakt van annotaties, om bijzonderheden van passages te beschrijven. Tijdens het selectief coderen zijn de resultaten per onderzoeksvraag schematisch geordend en uit deze schema's zijn onderstaande resultaten voortgekomen.

### 3 Resultaten

#### 3.1 Geweld binnen de residentiele LVB jeugd-sector in de periode 1945 – heden

In de eerste plaats moet gezegd worden dat de 11 respondenten niet voor de jaren zeventig werkzaam zijn geweest in de residentiele LVB-jeugd sector en dat er om die reden op basis van voorliggende bronstudie geen uitspraken kunnen worden gedaan over het eerste tijdvak (1945 – 1965). Over wat er zich aan geweld heeft afgespeeld binnen de sector in de tijdvakken daarna is wel gesproken.

In de tweede plaats bleek dat wanneer gevraagd werd naar ervaringen met geweld respondenten al snel de vraag stelden wat geweld dan precies inhield en dat de opvattingen daarover verschilden, niet alleen tussen personen, maar ook door de jaren heen. Zo werd aangegeven dat de term 'geweld' eind jaren zeventig en tachtig helemaal niet werd gebruikt. Er werd eerder gesproken van 'agressie' of 'agressief gedrag'. Een respondent vertelde bijvoorbeeld: "...het woord 'geweld', eigenlijk nooit zo erg, nooit zo in de mond is genomen. Nooit. Het ging veel meer over gedrag, agressief gedrag." Alle respondenten benadrukten daarbij dat de gedragingen in instellingen dan ook altijd binnen de toen heersende opvattingen en 'Zeitgeist' bezien dienen te worden. Zo zouden er in het verleden keuzes zijn gemaakt en zou er zijn gehandeld zoals men "toen dacht dat goed was".

Dat gezegd hebbende, gaven alle respondenten echter aan dat vormen van fysiek en seksueel geweld binnen orthopedagogische behandelcentra voorkwamen en ten tijde van het interview nog steeds (in meer of minder mate) voorkwamen. Een orthopedagoog vertelde: "... Nou laten, ik weet niet of, of het nou elke dag, maar het gebeurde zeker wekelijks dat er incidenten waren." Vijf van de 11 respondenten gaven tevens aan dat geweld er in de LVB jeugdsector 'bijhoorde', en dat deze visie nog steeds heerste in sommige instellingen. Er werd dan vooral gedoeld op gewelddadig gedrag van pupillen. "... Dus ja, het, het, het hoorde er in die zin bij, dat dat de reden was waarom jongeren werden opgenomen."

Wanneer de respondenten werden gevraagd om een concrete ervaring met geweld te beschrijven, werden vooral situaties van fysiek en seksueel geweld omschreven (naar verhouding 3 fysieke geweld situaties versus 1 seksueel geweld situaties). Daarbij werden naar verhouding evenveel situaties geschetst waarin er geweld was tussen pupillen onderling: "... Ja er was een laatst een situatie dat twee meiden met elkaar op de vuist ging. Dus mijn collega heeft daar tussen moeten springen. Dat begon met bekvechten tussen die twee en uiteindelijk werd dat, uhm, fysiek", als situaties waarin de medewerker gewelddadig gedrag had getoond richting de pupil: "... En we hebben ook wel helaas een enkele situatie meegemaakt dat de medewerker zichzelf niet kon beheersen en een cliënt, uhm, geduwd heeft of een klap heeft gegeven." In sommige van dit soort medewerker-pleger situaties hadden de medewerkers zich ook zelf gemeld, zo vertelde een GZ-psychologe: "... Ik kan me nu twee situaties voorstellen waarbij het is gebeurd. Een situatie met duwen en dat iemand tegen een deurpost aan viel en eentje met slaan. En in beide situaties is de medewerker zeer overstuurd over zijn eigen gedrag bij mij gekomen van: 'Ik heb een fout gemaakt'." Ook geweld van de pupil jegens de medewerkers werd beschreven: "... gooien met spullen, de ander aan vliegen, weet je wel, begeleiders aanvliegen, weet je. Dus dat was wel iets wat daar, wat daar voorkwam." Bij geweld gepleegd door derden ging het vaak om seksueel geweld gepleegd door (stief/pleeg)familieleden of door loverboys: "... Loverboys, kwetsbare meisjes die opgehaald zijn. {uhm} De, de, de geweldskant van {uhm} zeker bij {uhm} jonge

meiden, wat we aan, soms aan risico's hebben gezien van verkeerde milieus. {uhm} Dat moet ik helaas wel als geweld {uhm} betitelen." Psychisch geweld is overigens slechts één keer beschreven; in dit geval gaf een respondent aan separatie een vorm van psychisch geweld te vinden. Enkele respondenten (zowel orthopedagogen/GZ-psychologen als directeuren) gaf aan weinig concrete ervaringen met geweld te hebben door de functie die zij bekleedden.

De analyse van de interviewgegevens gericht op de ontwikkelingen in de sector liet verder duidelijk zien dat alle respondenten wel de indruk hadden dat de frequentie van geweldsincidenten door de jaren heen steeds minder werd. Vijf respondenten (variërend in functie) gaven daarbij aan dat er zich in vroegere tijdvakken mogelijk ook nog veel 'onder de radar' had afgespeeld, met name in de jaren zeventig en begin jaren tachtig toen medewerkers nog alleen op een groep werkten en zij intern en richting Inspectie nog weinig verantwoording hoefden af te leggen. Een respondent vertelde in hypothetische zin hierover dat er altijd zaken zijn die onopgemerkt kunnen blijven of waar niet op gereageerd wordt: "... Dat er iets is waarvan je denkt, je[etje], hoe kan het dat we dat met elkaar niet hebben gezien?. Uhm, en dit geval, uhm, over andere collega's." Enkele (vier) respondenten (variërend in functie) gaven expliciet aan dat het onder de radar blijven van incidenten door beleidsveranderingen (zoals het vier-ogen principe) sinds halverwege de jaren tachtig niet meer aan de orde was.

### *3.2 Wat kan er op basis van de interviews met de sleutelfiguren/oud-medewerkers gezegd worden over hoe het geweld kon gebeuren?*

De resultaten van de kwalitatieve analyse gericht op hoe het geweld kon gebeuren zijn schematisch weergegeven in Model 1. In het model wordt een historisch overzicht geschetst van de ontwikkelingen in de LVB-jeugdsector rondom het thema 'geweld', zoals die door de respondenten naar voren werden gebracht (sinds eind jaren zeventig tot heden). De thema's die bij de resultaten van de kwalitatieve analyse naar voren kwamen zullen hieronder besproken worden.

#### *LVB: pupillen (voornamelijk meisjes) met een geschiedenis van seksueel geweld*

De sleutelfiguren beschreven verschillende situaties waarbij een pupil (meisjes) met een LVB in de thuissituatie al seksueel geweld had meegemaakt. Eén van de respondenten vertelde over dergelijk geweld (voor uithuisplaatsing) het volgende: "... En in de thuissituatie tot drie keer toe door drie verschillende mannen seksueel misbruikt is. Alleen, ja, toen ze bij ons kwam wonen leek het allemaal beter te gaan, maar toen kwam ze met het verhaal dat ze door haar pleeg, het crisisopvanggezin door de pleegvader daarvan, misbruikt is." Een andere respondent vertelde: "... de groep van ouderen en {uhm} kreeg seksuele voorlichting, praten over seks en zo. Toen kwam ze opeens met het verhaal dat ze dus al jaren werd misbruikt door haar, {uhm}, door haar zwager. En wij vonden het altijd wel raar dat ze, dat als die zwager haar op kwam, ja dook ze nog meer in elkaar, maar ja. We hebben er nooit wat achter gezocht. Maar toen bleek, toen kon ze natuurlijk echt helemaal beschrijven. Die zwager is ook veroordeeld, zij is door de familie verstoten. ... En dat is dan heel toevallig dat zij het daar over ging hebben. En, ja, eigenlijk ook met zo'n hele verbaasde verblijf van: 'Goh, maar dit overkomt mij'." Omdat bekend is dat slachtoffers van (seksueel) geweld een grotere kans hebben om weer slachtoffer te worden van (seksueel) geweld (oftewel: herhaald slachtofferschap) betekent dit een risico voor deze groep pupillen, die voornamelijk uit meisjes lijkt te bestaan.

#### *Visie op gewelddadig gedrag: Toenemende aandacht voor achtergronden (onmacht, trauma & uitdagend gedrag)*

Er bestond consensus bij de respondenten dat geweld vaak een uiting is van onmacht, zowel bij pupillen als bij medewerkers. In geval van de pupillen komt het geweld voort uit talrijke negatieve of traumatische gebeurtenissen (eerder geweld zoals hiervoor beschreven) in hun nog jonge leven; veel pupillen hebben heel veel meegemaakt, zo gaven de respondenten aan. "... jongens en meisjes van 16/17 wat die al aan, uhm, tegenslagen, life-events, hebben meegemaakt. En uit gezinnen komen dat je de verhalen hoort en dat je denkt: ja ik had het niet kunnen bedenken, maar zij hebben het allemaal al meegemaakt. En op grond daarvan hebben ze iets met hechting

of, uhm, agressietolerantie misschien niet zo goed. En zijn ze al, uhm, op hun 18e van alle scholen en instituten al vier keer afgetrapt, ziet iedereen ze zoals, uhm, uhm, moeilijk, lastig, ingewikkeld, uhm, inclusief gemeentes en andere partijen.” Deze visie dat gewelddadig gedrag ergens vandaan komt en dat er naar de oorzaken en achtergronden moet worden gekeken is rond de eeuwwisseling ontstaan. De respondenten gaven daarbij aan dat geweld nog meer vanuit die gedachte begrepen zou moeten worden en dat daar ook nog meer aandacht voor zou moeten zijn in de benadering en behandeling van de pupillen, al bleef het volgens de respondenten zoeken naar wat daarvoor dan precies de juiste aanpak was (voorbeelden die wel genoemd werden waren traumasensitief werken en betere implementatie van beleidsveranderingen vanuit deze gedachte).

Drie respondenten spraken expliciet over de ‘visie’ ten aanzien van gewelddadig gedrag van pupillen. Zo zou er door de jaren heen volgens de respondenten (orthopedagogen) steeds meer nadruk zijn gekomen op een ‘gedeelde’ visie op geweld in instellingen. De algemene doelstelling was daarbij dat iedere medewerker kon vertellen wat de visie van de instelling was, maar ook wat hun eigen visie was ten aanzien van gewelddadig gedrag van pupillen. Het enkel kunnen beschrijven van de visie was overigens niet afdoende volgens deze respondenten; het handelen vanuit deze visie was daarbij uiteraard van belang.

Tegelijkertijd werd aangegeven dat gewelddadig gedrag van medewerkers eveneens vaak voortkwam uit onmacht, en dan juist als gevolg van dat gewelddadige gedrag van pupillen. Er zijn twee respondenten die hier tijdens het interview over vertelden: “... Het is weleens voorgekomen dat een medewerker, uhm, uit onmacht, uhm, meeding en, uhm, reageerde op de agressie.” Een andere respondent vertelde: “...Ik, ik heb één meid gezien, nou goed, die had ik ook in een paviljoen. Beer van een meid van een jaar of XX. En, uhm, niet de aller domste, laag opgeleid, zeg maar overal door gedragsproblemen denk ik, uhm, ik weet het niet meer exact, uhm, die vond het gewoon leuk. Dus die daagde groepsleider, die ging net zo lang door totdat ze fysiek ingrepen en ze afgezonderd werd. En die heeft achteraf wel verteld: ‘Wat was dat een mooie tijd zeg. Wat was dat mooi.’ Toen was ze twintiger, in de twintig ergens. ‘Wat was dat mooi die tijd. Ik heb er, ik denk er nog met plezier aan terug.’ Goed dat, dat is dus, dat is dat spel.”

#### *Instellingscultuur: Gesloten of open?*

Aangaande de al dan niet ‘gesloten’ cultuur in de instellingen met betrekking tot geweld bleken de respondenten verdeeld. Het bestaan van een gesloten cultuur in de sector werd door vier respondenten herkend. Een respondent omschreef het als: “... binnen een bepaalde instelling, uhm, praat je soms liever niet, uhm, met collega’s uit andere instellingen over wat er binnen jouw instelling gebeurt. Dat is ook dan wel een beetje taboe of het idee van: je laat de vuile was toch liever niet buitenhangen, etc. ... instellingen zullen graag communiceren over wat ik je net ook zei: wat een prachtig protocol wij hebben bijvoorbeeld of wat een schitterend programma wij bieden, etc. Daar communiceren we natuurlijk wel over.” Zes andere respondenten gaven echter aan dat er juist altijd een open cultuur was geweest: “... ik had wel, uhm, maar dat is dan binnen de OBC sector had ik wel overleg met collega’s van andere instellingen over thema’s en daar was geweld er ook één van.” Een GZ-psychologe vertelde: “... zo heb ik het altijd ervaren. Als een keer een studie, of een keer een bezoekdag, uhm, bij elkaar, dat kwam, ja, dat deed je niet te veel, want daar had je de tijd niet voor. Maar goed, een enkele keer deed je dat wel, dat heb ik altijd als heel open ervaren.” En ook een directeur herkende juist een open cultuur: “...ik heb in al die jaren een bepaalde openheid gezien en die is nog steeds. Dus ik vind eigenlijk niet dat het zo heel, zo heel, uhm, qua cultuur is opgeschoven.” Gezien de kleine steekproef is het niet goed te zeggen of deze verdeeldheid samenhangt met de functie van de respondent, tijdvak waarin de respondent werkzaam was, leeftijd, huidige betrokkenheid bij de sector, type instelling waarin de respondent werkzaam was, of met andere factoren. Het is wel zo dat beide directeuren die geïnterviewd zijn spraken over een open cultuur rondom geweld en dat de overige type respondenten gelijk verdeeld waren over de twee categorieën.

#### *Beleid instellingen: Groeiende focus op kwaliteit en ondersteuning (wisselende) personeel*

Er zijn volgens de respondenten tevens belangrijke ontwikkelingen geweest in het beleid van instellingen, die uiteraard samengingen met wet- en regelgeving, visie, cultuur en educatie. Een



beleidsverandering die werd benoemd was bijvoorbeeld gericht op het waarborgen van de kwaliteit van personeel en betekende een verandering in de selectie van medewerkers. Waar in de vroege jaren zeventig en tachtig veelal 'bodybuilders' werden gezocht (o.b.v. fysieke kwaliteiten) kwam er steeds meer aandacht voor de inhoudelijke kwaliteiten en expertise van medewerkers. Een respondent vertelde: "... de roep om klerkasten, van grote mannen, stevige mannen, die stevig staan en nou, die maken indruk en dan, dan gaat het over. Ik heb hele tengere jonge vrouwen die het uitstekend met de meest agressieve cliënten redden. En [dan] waren die cliënten helemaal niet zo agressief. Maar die wel die aansluiting konden vinden."

Vanuit de beleidsmatige focus op de kwaliteit van het personeel is er volgens drie respondenten (orthopedagogen) sinds het begin van deze eeuw een groeiende aandacht geweest voor het welzijn van de medewerkers. Er zou een groeiend besef zijn gekomen dat de orthopedagogische behandelcentra, zo gaven de drie respondenten aan, afhankelijk waren van de medewerkers 'op de groepen'. "... Zonder de medewerkers kan je het niet. ...". En gezien de recente krappe arbeidsmarkt en personeelwisselingen die de respondenten ook beschreven in de interviews ging men in instellingen steeds meer belang hechten aan zorg en aandacht voor de medewerkers. Een geïnterviewde vertelde: "Niemand heeft ervoor gekozen om geweld te moeten meemaken." "... dat langzaam toch meer de ondersteuning van medewerkers in beeld kwam. Van, uhm, .. ja, als je aangifte wil doen dan ondersteunen we dat. En tuurlijk is deze situatie ook heftig voor je en hoe kunnen we je daarbij ondersteunen?". Dat betekende echter ook dat incidenten gepleegd door medewerkers serieus werden genomen. Alle respondenten gaven bijvoorbeeld aan dat zij de indruk hadden dat incidenten gepleegd door medewerkers eerder gemeld werden aan de officiële instanties, zoals de inspectie, dan geweldsincidenten gepleegd door pupillen. Toch worden er ook twijfels geuit over het systeem, zo worden er vraagtekens geplaatst bij de effecten van het ontwikkelen van allerlei (interne) protocollen en richtlijnen. Ook werd er gezegd dat medewerkers soms vals beschuldigd werden door pupillen. Een respondent geeft bijvoorbeeld aan: "... als een jongere iets te bedden brengt bij ons of via de vertrouwenspersoon over onheuse bejegening, dan gaan we dat altijd onderzoeken. Uhm, maar laatst zei ook de verantwoordelijk manager tegen mij, en ik snap het ook wel, die had een hele betrouwbare medewerkers en ja, die van iets beschuldigd werd. Ja, ook geïnformeerd en die had er zelf ook wel een beetje soort last van, van de zorgvuldigheid waarmee we het deden. Omdat die zei: 'ja ik voel zo op m'n klompen aan, uhm, dat dit spel van de jongeren is, maar in onze standaarden, uhm, betekent het toch dat ik deze medewerker even niet op die groep inzet'." Hieruit kan de conclusie getrokken worden dat in de meest recente jaren de kwaliteit van de medewerker, en in dit geval de bewaking daarvan, voorop stond, alhoewel beschuldigingen van pupillen ook niet altijd geloofd leken te worden. Dat betekent een risico, want er bleek uit de interviews ook een enkel incident waarbij een medewerker betrokken was geweest die volgens andere medewerkers betrouwbaar had geleken, maar van wie dan later toch was gebleken dat hij/zij (seksueel) geweld bij pupillen had gepleegd.

### 3.3 Gevolgen en/of reacties op het geweld

#### *Reactie op gewelddadig gedrag pupillen: Van beheersmatig gedrag naar nadruk op achtergronden en de-escalerend optreden*

In de jaren 70 en 80 was er volgens de respondenten een beheersmatige cultuur ten aanzien van geweld, waarbij de nadruk lag op fysiek ingrijpen (medewerkers werden destijds zoals reeds beschreven ook geselecteerd vanwege hun fysieke prestaties). Illustratief voor deze beheersmatige cultuur is het volgende fragment: "... maar gewoon groepsleiding greep in en klaar." Halverwege de jaren zeventig, begin jaren tachtig begon zich een 'kantelpunt' af te tekenen in de LVB-sector. Waar er voorheen vooral werd uitgegaan van een 'beheersmatige groepsaanpak', kwam er nu steeds meer aandacht voor het individu, het vraaggerichte werken en maatwerk. Een respondent lichtte toe dat die individuele aanpak in de jaren zeventig niet mogelijk was, omdat de paviljoenen te groot waren, en de groepen te groot. En dat er om die reden een groepsaanpak werd gehanteerd. "Want het was denk ik, het had natuurlijk met geld te maken. De paviljoenen waren groot, er waren grote groepen, dus er was helemaal geen sprake van maatwerk en individueel kijken wat een kind nodig had, maar er was een groepsaanpak." Toch zien sommige respondenten de zorg ook nu nog voornamelijk als groepsgericht, blijkend uit het volgende citaat:

"Laatst zei iemand tegen mij, dat vond ik wel prikkelend, die zei: 'Ja, die hele residentiële zorg is eigenlijk wel heel boeiend, want we zien eigenlijk in de hele samenleving dat niks meer groepsgericht doen, zoals onderwijs, ja, we zitten wel in een klasje, maar we hebben allemaal een individueel programma en dan gaat het over iemand een bepaalde vaardigheid aanleren en dan ineens gaan we in een groep, nog volgens de oude, de eerste-, tweede-, derdegraads strategieën van -persoon- en dan ineens gaan we dat hele groepsproces als een therapeutisch middel inzetten, maar de vraag is even: past dat nog wel in 2018?'" Hieruit blijkt dat er nog wel ruimte is voor nog meer individuele aandacht voor de pupillen.

In de beginjaren 90 (1993) is vervolgens de Wet Bijzondere Opnemingen Psychiatrische Ziekenhuizen (Wet Bopz) ingevoerd en die werd door de helft van de respondenten (variërend in functie) genoemd als volgend markeerpunt. Deze wet heeft er volgens de respondenten toe geleid dat instellingen kaders aangereikt kregen, waardoor inzichtelijk werd wat wel en niet mocht en wat bijvoorbeeld 'vrijheidsbeperking' precies inhield. Een citaat over deze periode luidt: "...introduceren van de Bopz, dat we er toen pas echt ook heel erg goed over na zijn gaan denken van: Wat is vrijheidsbeperking, wat is vrijheidsbeneming, wat mag wel, wat mag niet?" Er ontstond regulatie waarbij instellingen gedwongen werden om kritisch na te denken over de vrijheidsbeperkingen (zoals het inzetten van afzonderingen, fixatiemateriaal of separatie) die aan cliënten werden opgelegd. De Wet Bopz bracht concrete veranderingen met zich mee, zoals de afschaffing van de Zweedse band (fixatiemateriaal). Volgens vijf respondenten (variërend in functie) konden de medewerkers door alle veranderingen die gepaard gingen met de Wet Bopz in eerste instantie het gevoel hebben dat "... niets meer mocht", maar de wet leverde volgens hen op de lange termijn op dat men op zoek moest naar een andere oplossing voor het gewelddadige gedrag van pupillen. Een respondent verwoordde dit als volgt: "... het heeft geholpen zal ik maar zeggen om creatiever te zijn. Om, om, om echt tot andere oplossingen te komen." Het streven was om zo min mogelijk vrijheidsbeperkingen toe te passen, maar het gebeurde nog wel. In protocollen werden de pedagogische kaders opgenomen waarbinnen medewerkers zich dienden te bewegen. Het inzetten van afzondering, fixatiemateriaal of separatie, ten tijde van geweldssituaties werden na de eeuwwisseling allen bestempeld als vormen van 'beheersmatig gedrag'. Dit houdt in dat er direct op het gedrag werd ingegrepen, zonder verdere aandacht voor de oorzaken daarvan; daarbij ging het dus nog steeds soms om beheersing. Na de eeuwwisseling kwam er pas meer aandacht voor preventie en voor de oorzaken van het (gewelddadige) gedrag van de pupillen (zoals aan het begin van deze subparagraaf reeds is beschreven).

#### *Educatie: Van judo-matten naar de-escalerend werken*

De pedagogische nadruk op 'beheersmatig gedrag' (het directe ingrijpen op gedrag) bleef tot halverwege de jaren 90 zichtbaar, vooral bij het fysieke ingrijpen tijdens geweldsincidenten. Dit ingrijpen werd onder externe professionele begeleiding geoefend op bijvoorbeeld een judomat. Dit is illustratief voor het fysieke karakter van de reacties op gedrag in die tijd. Toch waren deze trainingen ook gericht op het laten ervaren van medewerkers hoe het was om als pupil in bepaalde grepen vastgehouden te worden, en tegelijkertijd leerden de medewerkers hoe de grepen uitgevoerd dienden te worden. "... is dat je kon ervaren wat het, wat het voor jezelf betekende om op de grond gegooid te worden bijvoorbeeld." Bovendien werden medewerkers sinds halverwege de jaren negentig getraind op het 'signaleren'. Dat wil zeggen, het aflezen van signalen die konden wijzen op een escalatie of aanstaand geweldsincident. Door dit soort signalen te herkennen kon tijdig gehandeld worden en incidenten worden voorkomen. Een respondent gaf bijvoorbeeld aan: "... hoe te signaleren en hoe ook preventief in te steken. Dus eerder op hoe je het kunt voorkomen dan als de situatie zich voordoet." Dit alles werd aangeboden in een klimaat dat als uitgangspunt had (halverwege de jaren 90) dat wanneer er fysiek ingegrepen moest worden, dit zo pijnloos, en daarmee zo veilig mogelijk moest gebeuren. Zoals al beschreven ontstond rond de eeuwwisseling ook de pedagogische visie dat geweld 'ergens vandaan kwam'. Oftewel, geweld werd meer en meer gezien als een signaal en men ging actiever op zoek naar de achtergronden hiervan. De trainingen hiervoor werden vanuit de instellingen geïnitieerd. Een geïnterviewde vertelde zich na afronding van de opleiding onvoldoende opgeleid te hebben gevoeld in het omgaan met geweld, maar door de trainingen die de respondent had kunnen volgen bij de instelling voelde de

respondent zich uiteindelijk toch competenter op de werkvloer. "... Ik vind dus wel dat ik goed ben onderwezen door -instelling- en door mijn collega's in [de] praktijk." Bovendien gaven drie respondenten aan dat je vooral in de praktijk leerde: "... groepsleider worden leer je niet op school. ... Dat leer je in de praktijk door het gewoon te doen en er te zijn en te zien waar je dan tegenaan loopt." Hieruit kan worden afgeleid dat er veel van de verantwoordelijkheid voor de verdere opleiding en training van medewerkers bij de instellingen lag en tijdens het werken met de doelgroep.

Het laatste decennium is er in educatief opzicht steeds meer aandacht besteed aan het 'de-escalerend werken', zo bleek uit de interviews. Dit gebeurde door middel van de nadruk op goede communicatie en door zoveel mogelijk aan te sluiten bij de cliënt. Hierdoor zou fysiek ingrijpen volgens vijf van de respondenten (orthopedagogen en psycholoog) nauwelijks nog nodig zijn en konden geweldsincidenten steeds vaker voorkomen worden. Volgens de respondenten hebben deze investeringen in medewerkers door de jaren heen bijgedragen aan de professionalisering van de orthopedagogische behandelcentra.

Echter, de respondenten gaven ook aan dat continue toezicht op de pupillen om incidenten te voorkomen of de-escalerend te werken niet haalbaar was en ook niet haalbaar wordt. Een respondent lichtte dit toe aan de hand van een voorbeeld uit de praktijk: "... Ja, nee, relaties, je mag niet bij elkaar op de kamer, dat mag niet van de leiding. Maar, en het was het makkelijkst als je een vriendinnetje had van buiten de instelling. Want, uhm, daar had de leiding daar natuurlijk geen zicht op, maar als je een vriendinnetje had in de instelling, ja, dan moest je afspraken maken. Dan moest de deur open blijven als je met elkaar op de kamer zat. Er was altijd toezicht en zo. Maar dat is geen enkel probleem hoor, want als je gewoon op het terrein loopt dan heb je achter de school en je hebt achter de, achter de, uhm, achter de kerk, allemaal van die plekjes waar je kan rotzooien wat je wil, als je dat wil. Dus de jongeren hadden daar echt wel een oplossing voor. En natuurlijk wisten wij dat niet."

#### *Melden van gewelddadig gedrag: Afwegingskader*

Als medewerkers gewelddadig gedrag van pupillen observeerden, dan pasten zij de laatste jaren een 'professioneel afwegingskader' toe. Voor de melding werd het incident in perspectief geplaatst en werden vragen gesteld als: 'Is dit te verklaren vanuit de problematiek?'. Aan de hand van de uitkomsten van die analyse werd vervolgens bepaald of het gedrag al dan niet gemeld zou moeten worden. Het professioneel afwegingskader is daarmee een soort 'meldingsfilter' geworden. Een respondent lichtte dit toe: "Je wilt met die jongeren, uhm, [niet] onmiddellijk, uhm, melding bij de politie bijvoorbeeld aangifte van geweld of iets, daar zit ook altijd een soort professionele terughoudendheid op. En dat vind ik ook verstandig. (Interviewer: "En die professionele terughoudendheid is, kunt u die omschrijven?") .. Nou daar bedoel ik mee, dat als, dat al, uhm als jij bij de tram en iemand geeft je een hijs. Uhm, dan zou je bij wijze van spreken per direct je digitale aangifte doen, maar als jij niet bij de tram staat maar je werkt op een groep met LVB jongeren en een jongere geeft jou een hijs dan is er even ander afwegingskader. En dat bedoel ik met een soort professioneel afwegingskader." Naast een interpretatie van gewelddadig gedrag als 'verklaarbaar vanuit de problematiek' kunnen de administratieve consequenties het melden het melden in de weg staan. Zo gaf één van de respondenten aan dat als hij/zij alles zou melden, dat hij/zij daar de hele dag mee bezig zou zijn en dat daarom niet alles gemeld werd. Een andere respondent gaf aan dat er soms ook juist veel door medewerkers werd gemeld om een soort signaal af te geven dat de situatie nijpend was: "Ik zie nou wel dat incidenten gemeld worden, maar dan vooral om aan te geven, dat zit, dat zit er dan ook heel vaak achter van: om aan te geven dat ze het toch wel heel erg moeilijk hadden. Of heel erg {uhm} extra personeel nodig hadden. Dat soort {uhm}, dus, {uhm}, ik, ik heb altijd zitten, of altijd, ik heb weleens het idee van: dat soort meldingen, het zijn, het is meldingen om meldingen en niet om de {uhm} waarvan ik denk dat het eigenlijk zou moeten zijn {uhm} om te analyseren van: wat is er nou precies voorgevallen? En wat is nou een aangrijpingspunt om de situatie te veranderen?". Wederom blijkt de werking van een meldingsfilter, dat wil zeggen dat allerlei factoren bepalen of een situatie wel of niet gemeld wordt bij de toezichthoudende instanties. Met een dergelijk meldingsfilter, dat

zowel op persoonlijk niveau (door medewerkers) als in teamverbanden (binnen overleg-structuren, taskforces of commissies) wordt gebruikt, wordt een groot deel van de verantwoordelijkheid bij de medewerkers gelegd.

#### *Omgang met pupillen met zeer extreem gedrag & overplaatsingen*

In de sector wordt geworsteld werd met de vraag hoe om te gaan met de pupillen met extreem 'uitdagend' gedrag. Een geïnterviewde beschreef bijvoorbeeld hoe men in de jaren tachtig en negentig deze pupillen overplaatste naar zogenaamde 'achtervanginstellingen'. Dit waren instellingen waar pupillen met een LVB en ernstige gedragsproblemen terecht kwamen, wanneer het geweld niet goed gehanteerd kon worden in de instelling. Het doel van deze plaatsingen was om de pupillen toch voldoende bagage mee te geven, zodat zij uiteindelijk een zelfstandig bestaan in de maatschappij zouden kunnen opbouwen. Deze geïnterviewde omschreef het als volgt: "... dat betekent dat daar jongeren die, die in heel Nederland in verschillende instellingen geweest waren en, uhm, ja, ik zeg het heel oneerbiedig: als postpakketjes door Nederland gegaan zijn en uiteindelijk wist niemand meer wat ze ermee moesten, waren ze overal uitgeknaald vanwege problemen en dan kwamen ze op -instelling- en was het de taak van -instelling- om toch te kijken als achtervanginstelling of er nog iets, uhm, ja, iets, iets aan te doen was en of er nog iets gerealiseerd kon worden." Een andere respondent beschrijft dat bij het overplaatsen van pupillen geldstromen ook nog een rol spelen: "Soms lijken de belangen heel raar. Waar moet die naartoe verwezen? Waar moet die naar toe verwezen? Niet bij ons, wel bij ons {uhh} Geldstromen spelen een rol {uhm} dus {uh} ik zou {uh} het een heel erg mooie uitkomst vinden als dat soort {uhm} dingen minder een rol spelen en dat je meer {uhm} kan focussen op {uhm} op je werk. Ik denk ook, het zou mij niks verbazen als dan {uhm} de veiligheid ook meteen toeneemt." Dit soort herhaalde overplaatsingen en leidende financiële belangen daarbij hebben waarschijnlijk tot een verergering van het gewelddadige gedrag van pupillen geleid (d.w.z. de overplaatsingen kunnen beschouwd worden als negatieve life-events die leiden tot trauma, wat zich kan uiten in gewelddadig gedrag) en kunnen op zichzelf ook als geweld beschouwd worden. Datzelfde zou volgens sommige respondenten (zowel orthopedagogen als directeuren) overigens gelden voor het überhaupt uithuisplaatsen van deze jongeren (als gevolg van beleid dat te weinig gericht is op preventie).

## **4 Samenvattende conclusies**

### *4.1 Wat is er met betrekking tot geweld gebeurd in de residentiële LVB jeugd-sector sinds de jaren 70 tot op heden?*

De respondenten gaven aan dat er volgens hen in de beginjaren (jaren zeventig – tachtig) meer geweld plaatsvond in de OBC's dan in de latere jaren. Dit kan niet cijfermatig onderbouwd worden, aangezien geweldsincidenten pas sinds het einde van de jaren negentig structureel gemeld en/of geregistreerd worden, en er bovendien nog vele wisselingen zijn geweest in zowel de toegankelijkheid, als de inhoud van de protocollen dienaangaande (bv. de instructies over welk type incidenten precies wel en niet en waar gemeld dienden te worden fluctueerden). Aan de andere kant gaf een behoorlijk deel van de respondenten aan dat geweld onlosmakelijk verbonden is met het werk in deze sector, vanwege het –soms extreme- gedrag van de jongeren in de instellingen.

Wanneer gesproken wordt over geweld in de LVB-sector gaat het al snel over het gewelddadige gedrag van de pupillen (vanuit onmacht of trauma's), waar vervolgens op gereageerd wordt door medewerkers, en in sommige gevallen dus op een gewelddadige manier (ook veelal vanuit onmacht). We zien dan ook dat de respondenten vooral over *reactief* (fysiek, psychisch) geweld vanuit medewerkers spreken, en minder over pro-actief geweld (bijvoorbeeld in geval van seksueel geweld).

#### *4.2 Hoe kon het geweld gebeuren?*

De ontwikkelingen in de sector die invloed hebben gehad op het geweld in de instellingen of op de reacties daarop zijn schematisch weergegeven in Model 1. Voordat we de grote lijnen van deze ontwikkelingen weergeven (zie paragraaf 3.2 en 3.3 voor meer informatie), willen we echter aangeven dat de resultaten van voorliggende bronstudie duidelijk maakten dat de term geweld vragen oproept bij de respondenten. De respondenten vroegen zich af wat geweld precies is, en gaven aan dat het antwoord daarop ook door de jaren heen heeft gefluctueerd. Als gevolg daarvan hangt er een 'grijs gebied' rondom het thema, wat de professionele reactie op geweld waarschijnlijk beïnvloed heeft (als niet duidelijk was wat nu precies wel en wat niet toegestaan was in bepaalde situaties). In combinatie met weinig verantwoording of toezicht (van andere collega's in de jaren 70 en 80 of van toezichthoudende instanties; zie Model 1) heeft dit tot een geweldsrisico kunnen leiden. In de tijdvakken daarna hebben zich belangrijke veranderingen voorgedaan. Er kwam minder nadruk op het fysiek ingrijpen en beheersing van pupillen en meer nadruk op het individu en op de achtergronden van het gewelddadig gedrag. Trainingen in de instellingen hebben bijgedragen aan deze veranderingen. Veel van de verantwoordelijkheid voor het bekwamen van personeel via trainingen lag echter bij de instellingen. Wanneer dit niet voldoende werd opgepakt door een instelling, of wanneer bij deze trainingen niet valide methoden werden aangeleerd, zal dit, in combinatie met beperkt toezicht, een risico hebben betekend voor de pupillen en voor de medewerkers. De respondenten zijn echter van mening dat er zich op dit gebied (educatie) vooral positieve veranderingen hebben voorgedaan in de sector.

Deze positieve veranderingen werden tevens ondersteund door de verplichtingen uit wetgeving (met name de Wet Bopz) en door aangescherpt landelijk en intern beleid en daaruit voortvloeiende regelgeving. Ondersteund door deze regelgeving werden geweldsincidenten waar medewerkers als pleger bij betrokken waren volgens de meeste respondenten ook eerder gemeld dan incidenten van geweld gepleegd door pupillen (jegens personeel of onderling). Echter, er werd ook gesproken over een veelheid aan voorschriften, personeelwisselingen, een (informeel) 'professioneel afwegingskader' en over motieven voor onder- of overrapportage van incidenten (het zgn. meldingsfilter; zie tevens paragraaf 4.3). Het blijft bij geweldsincidenten, met name tussen pupillen onderling (bv. rondom seksueel contact) verder lastig om over daders en slachtoffers te spreken in een situatie waarbij je pupillen niet continue in de gaten kunt houden, zo gaven de respondenten aan. Hier speelt volgens ons ook het dilemma van de veranderende visie op autonomie van de pupillen versus het bieden van veiligheid. Dit blijft een wankel evenwicht dat telkens opnieuw afgewogen dient te worden.

#### *4.3 Reacties*

De resultaten tonen aan dat medewerkers afwegingen maken of situaties al dan niet gemeld moeten worden bij de toezichthoudende instanties. Een persoonlijke afweging wordt gemaakt wanneer een individuele medewerker gedrag van een pupil of medewerker als dusdanig 'ongepast' of zorgwekkend interpreteert dat hij/zij hiervan een melding maakt bij collega's of directie, het zogenaamde 'professioneel afwegingskader'. Daarnaast kan het wel of niet melden gemotiveerd worden door andere factoren, zoals de administratieve last die het melden met zich meebracht (wat heeft geleid tot ondermelden) of het willen aantonen of een signaal willen afgeven dat het werk op de groepen in bepaalde instellingen erg zwaar was (wat mogelijk tot overmelden heeft geleid). Zoals ook in de resultaten weergegeven, blijkt hieruit dat er duidelijk sprake is van een meldingsfilter, en dat allerlei factoren bepalen of een situatie wel of niet gemeld wordt bij de toezichthoudende instanties. Een groot deel van de verantwoordelijkheid voor het al dan niet melden van geweldsincidenten wordt hiermee ook binnen de instellingen gelegd, of dus zelfs op persoonlijk niveau van de medewerker. Wanneer medewerkers of instellingen 'de vuile was niet buiten wilden hangen', werd dit meldingsfilter wellicht aangegrepen om zaken 'onder de pet' te houden (passend binnen een gesloten cultuur). Het meldingsfilter wordt om die reden beschouwd als een risicofactor.

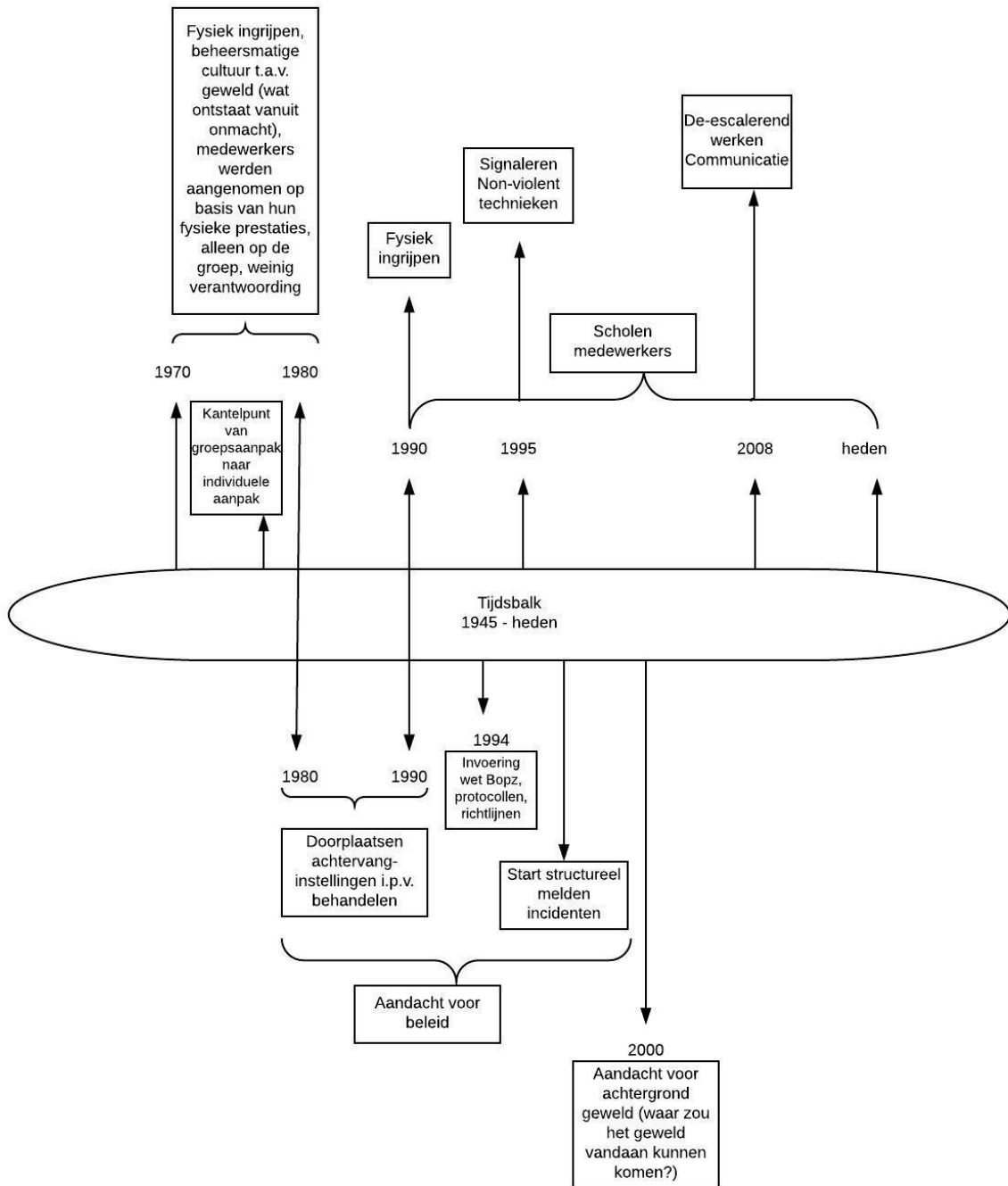
#### *4.4 Beperkingen*

De resultaten moeten begrepen worden vanuit de beperkingen die deze studie kent. In de eerste plaats was er sprake van een zeer kleine steekproef van 11 respondenten die geïnterviewd zijn over het thema, en met betrekking tot verschillende perioden gerelateerd aan hun werken in een OBC. Dit betekent dat de generaliseerbaarheid van de bevindingen beperkt is. Er was weinig verschil van mening tussen de respondenten over de meeste onderwerpen, maar soms was er meer diversiteit in de antwoorden. Ter verduidelijking: de respondenten leken het bijvoorbeeld redelijk eens over dat er onderling werd gesproken over geweld, over de oorzaken van geweld, over dat er in beleid meer aandacht was gekomen voor geweld (al waren sommige respondenten van mening dat dit nog sterker mocht), dat er meer aandacht was gekomen voor het opleiden van medewerkers, dat geweld gepleegd door medewerkers eerder gemeld werd dan geweld gepleegd door pupillen, dat instellingen sterk geprofessionaliseerd waren, en dat ontwikkelingen op het gebied van beleid en visie onmisbaar waren geweest in de professionalisering van de sector. Echter, de gesloten cultuur binnen de sector werd slechts door een deel van de respondenten benoemd. Om dit goed te kunnen duiden zou nader onderzoek nodig zijn.

#### *4.5 Slotwoord*

Ondanks de beperkingen is een aantal thema's en ontwikkelingen aangaande geweld in de residentiële LVB-jeugd sector duidelijk naar voren gekomen. De respondenten zijn unaniem van mening dat er sinds de jaren zeventig van de vorige eeuw dienaangaande een positieve ontwikkeling is te zien. Zo was de sector van oorsprong gericht op het groepsgerichte, fysiek reageren op geweld, maar kwam er later steeds minder nadruk op een dergelijke fysieke en beheersmatige cultuur. Door de invoering van de Wet Bopz ging men nadenken over vrijheidsbeperkende maatregelen, en werden deze minder toegepast. Maar ze werden in extreme situaties nog wel toegepast, zonder daarbij veel naar de achtergronden van het gedrag van de pupillen te kijken. Vanaf de eeuwwisseling is de analyse dat 'geweld ergens vandaan komt' meer aandacht gaan krijgen. Er zijn uiteindelijk diverse factoren aan te wijzen die lijken te hebben bijgedragen aan een geweldlozer klimaat, zoals de verbeterde wet- en regelgeving, een hernieuwde visie op pupillen en hun gedrag (met aandacht voor negatieve levensgebeurtenissen, trauma), aangeboden trainingen binnen instellingen, en de zorg voor het welzijn van medewerkers. Toch blijven er aandachtspunten., hierbij valt de denken aan het feit dat er nog steeds veel verantwoordelijkheid bij de instellingen en de individuele medewerkers wordt gelegd (m.b.t. het melden, aanbieden van trainingen/bekwamen van personeel) en dat sommige medewerkers de cultuur ten aanzien van geweld nog als 'gesloten' ervaren. De respondenten gaven ook aan dat het houden van continue toezicht op de pupillen niet wenselijk en haalbaar is. Dit, in combinatie met de wisselende aard van het personeel, en het feit dat pupillen de soms onervaren medewerkers zeer kunnen uitdagen met hun (gewelddadige) gedrag zijn belangrijke factoren die een uitdaging vormen voor het scheppen van veilige kaders waarbinnen gewerkt dient te worden in de residentiële LVB-jeugd sector.

Model 1. Schematische weergave van de resultaten van de interviews met de sleutelfiguren/oud-medewerkers.



Bijlage 1. Interviewleidraad sleutelfiguren.

**Datum interview:**

**Locatie:**

**Interviewer:**

**Geluidsopnamebestand:**

**Transcriptie bestand (getranscribeerd door):**

**INTERVIEWLEIDRAAD VOOR SLEUTELFIGUREN IN DE LVB-SECTOR:  
SEMI-GESTRUCTUREERD INTERVIEW**

**Introductie: allereerst hartelijk danken voor de bereidwilligheid om hieraan mee te werken!**

*[Na kennismaking van geïnterviewde en interviewer volgt een introductie van het onderzoek a.d.h.v. de informatie- en consentbrief. Hierbij moet benadrukt worden dat wij vooral op zoek zijn naar ontwikkelingen sinds 1945 richting de laatste jaren en naar lessen die wij evt. zouden kunnen trekken vanuit deze ervaringen. We hopen dat deze informatie kan bijdragen aan het bereiken van een zo geweldloos mogelijk klimaat voor zowel de jongeren als de zorgverleners.]*

Indien u hiermee akkoord gaat, dan kunnen we nu van start gaan met het interview.

**Achtergrond**

De eerste vragen gaan over uw achtergrond, rol en werkzaamheden gedurende de periode 1945 – nu.

=> Deze gegevens ter plekke invullen.

1a. Geslacht omcirkelen: Man / Vrouw

1b. Wat is uw geboortedatum?.....

1c. Wat is uw opleiding?.....

1d. Kunt u beschrijven in welke perioden u waar werkzaam bent geweest en in welke rol (gedurende de periode 1945-nu)? U mag alleen de voor dit onderzoek relevante functies benoemen (dus: gerelateerd aan minderjarigen met LVB; in instellingen). Dus kortgezegd: wanneer heeft u waar gewerkt, en in welke functie? (s.v.p. ter plekke hieronder invullen)

Periode	Instelling	Functie



## Algemene ervaringen

- 2a. Hoe was het om in de instellingen die u noemde te werken (hierbij bedoelen we bv. hoe was de instelling, de omgang met collega's, en de omgang met kinderen te kenmerken)?
- 2b. Kunt u vertellen over uw positieve ervaringen in de instellingen?

## Ervaringen met geweld

De volgende vragen gaan over uw ervaringen met geweld in de instellingen waar u gewerkt heeft. Ik wil u graag uitnodigen om goed terug te denken aan de tijd waarin u werkzaam was binnen de LVB-jeugdsector.

- 3a. Hoe werd er in het algemeen over geweld gedacht?

**Fysiek, psychisch, seksueel geweld**

**Client => Client OF Medewerker => Client<sup>392</sup>**

**Verschillen tussen tijdsperioden?**

**Verschillen tussen instellingen?**

- 3b. Werd er onderling (tussen medewerkers) gesproken over geweld?

**Fysiek, psychisch, seksueel geweld**

- 3c. Hoe 'gewoon' was geweld in de dagelijkse praktijk?

- 3d. Wat is/zijn volgens u de reden(en) waardoor geweld ontstond?

- 3e. Wat zijn uw concrete ervaringen met geweld?

**Wat, wie, waar, wanneer, hoe vaak?**

**Client => client OF Medewerker => Client**

**Fysiek, psychisch, en seksueel geweld uitvragen**

- 3f. Kunt u per incident vertellen hoe er werd gereageerd op deze geweldsincidenten?

**Collega's, kinderen/jongeren, directeur, registratie, melding, commissie/toezicht/inspectie**

- 3g. Heeft u 'disciplinerend geweld' ook als geweld ervaren?

- 3h. Hoe ervaren de jongeren 'disciplinerend geweld' volgens u?

- 3i. Vindt u 'disciplinerend geweld' acceptabel?

- 3j. Kunt u iets vertellen over uw ervaringen op het gebied van disciplinerend geweld?

- 3k. Hoe heeft u de veranderingen wat betreft disciplinerend geweld ervaren?

- 3l. Kunt u iets vertellen over welk type geweld werd geregistreerd en/of gemeld bij officiële instanties en wat niet, en waar en door wie hierover de beslissingen werden genomen, oftewel, waar zaten de 'filters' volgens u?

## Beleid

De volgende vragen gaan over het beleid (zowel binnen instellingen als op nationaal niveau) omtrent geweld in instellingen.

- 4a. Hoe werd er volgens u binnen de sector omgegaan met meldingen en klachten ten aanzien van geweld?

- 4b. Welke veranderingen heeft u binnen de sector ervaren wat betreft omgaan met meldingen en klachten ten aanzien van geweld?

---

<sup>392</sup> Als de geïnterviewde zelf cliënt => medewerker geweld noemt, dan kan je daar over doorpraten.

4c. Welke beleidsveranderingen binnen instellingen zijn er door de jaren heen geweest met betrekking tot de omgang met geweld en het melden van incidenten?

**Wanneer ongeveer?**

4d. Heeft u veranderingen ervaren in het nationale beleid vanuit de overheid omtrent de omgang met geweld binnen instellingen en het melden van incidenten?

**Wanneer ongeveer**

**Uitwerking in de praktijk**

4e. Werden de wetten en voorschriften altijd strikt nageleefd binnen alle instellingen?

**Verschillen tussen instellingen in de naleving van wetten en voorschriften?**

**Ontwikkelingen door de tijd in de naleving van wetten en voorschriften?**

**Verschillen tussen medewerkers in de naleving van wetten en voorschriften?**

4f. *Wat kan er volgens u nog verder verbeterd worden in het huidige beleid met betrekking tot geweld en de omgang daarmee?*

**Educatie**

De volgende vragen gaan over de educatie van medewerkers (o.a. omtrent geweld) in instellingen.

5a. Zijn er ontwikkelingen geweest in hoe medewerkers opgeleid en begeleid werden in het omgaan met geweld?

**Wanneer ongeveer**

5b. *Wat kan er volgens u nog verder verbeterd worden in de huidige educatie met betrekking tot geweld? Zowel op de opleidingen als binnen instellingen (d.m.v. bijscholing, trainingen)?*

**Professionalisering**

De volgende vragen gaan over de professionalisering in instellingen.

6a. Zijn de instellingen voor minderjarigen met LVB geprofessionaliseerd ten opzichte van jaren geleden?

**Voorbeelden van professionalisering**

**Wanneer ongeveer**

6b. Wat is volgens u onmisbaar geweest in het professionaliseren van deze instellingen?

6c. Waarin schiet de professionalisering nog tekort en kan er nog vooruitgang worden geboekt volgens u?

**Cultuur/klimaat**

De volgende vragen gaan over de instellingscultuur of het klimaat binnen de instellingen.

7a. Als u een hele globale schets zou moeten geven, hoe zou u de cultuur binnen LVB-instellingen (OBC's) ten aanzien van geweld omschrijven?

7b. Welke veranderingen heeft u ervaren wat betreft cultuur binnen LVB-instellingen (OBC's) ten aanzien van geweld?

7c. Hier en daar vangen wij signalen op dat de sector van de OBC's een wat 'gesloten' cultuur kent als het gaat om het onderwerp geweld. Denkt u dat het onderwerp moeilijk ligt en dat men het lastig vindt om er 'open' over te praten?

7d. Is er sprake van een verandering ten aanzien van 'gesloten' en 'open' cultuur binnen de sector van de OBC's als het het onderwerp geweld betreft?

7e. Denkt u dat beschuldigingen van geweld gepleegd door cliënten eerder gemeld wordt aan de officiële instanties zoals de Inspectie dan beschuldigingen van geweld gepleegd door medewerkers?

7f. Is er wederom sprake van een verandering door de jaren heen wat betreft beschuldigingen van geweld gepleegd door cliënten en beschuldigingen van geweld gepleegd door medewerkers?

7g. Zijn er volgens u verschillen tussen diverse instellingen in het klimaat ten aanzien van geweld, dus in hoe wordt omgegaan met geweld, wat geregistreerd en gemeld wordt e.d.? Kunt u dit toelichten?

7h. Bestaan er met betrekking tot geweld en de omgang hiermee verschillen tussen medewerkers volgens u?

**Gevolgen van deze verschillen? (voor de jongeren, collega's en/of voor het werkklimaat)**

7i. *Wat kan volgens u verder verbeterd worden met betrekking tot het klimaat waarin incidenten van geweld zich voordoen en al dan niet gerapporteerd worden?*

**Ter afsluiting**

Dit waren onze vragen.

8a. Heeft u misschien nog iets toe te voegen, is er mogelijk nog iets **niet** aan de orde geweest wat volgens u wel invloed heeft gehad op hoe er binnen instellingen werd omgegaan met geweld?

**Ontwikkelingen (door de tijd) m.b.t. dit punt**

Mag ik u tot slot hartelijk danken voor de tijd die u heeft genomen om onze vragen te beantwoorden. Dit waarderen wij enorm.

Bijlage 2. Interviewleidraad (oud)medewerkers.

**Datum interview:**

**Locatie:**

**Interviewer:**

**Geluidsopnamebestand:**

**Transcriptie bestand (getranscribeerd door):**

**INTERVIEWLEIDRAAD VOOR OUD-MEDEWERKERS IN DE LVB-SECTOR:  
SEMI-GESTRUCTUREERD INTERVIEW**

**Introductie: allereerst hartelijk danken voor de bereidwilligheid om hieraan mee te werken!**

*[Na kennismaking van geïnterviewde en interviewer volgt een introductie van het onderzoek a.d.h.v. de informatie- en consentbrief. Hierbij moet benadrukt worden dat wij vooral op zoek zijn naar ontwikkelingen sinds 1945 richting de laatste jaren en naar lessen die wij evt. zouden kunnen trekken vanuit deze ervaringen. We hopen dat deze informatie kan bijdragen aan het bereiken van een zo geweldloos mogelijk klimaat voor zowel de jongeren als de zorgverleners.]*

Indien u hiermee akkoord gaat, dan kunnen we nu van start gaan met het interview.

**Achtergrond**

De eerste vragen gaan over uw achtergrond, rol en werkzaamheden gedurende de periode 1945 – nu.

=> Deze gegevens ter plekke invullen.

1a. Geslacht omcirkelen: Man / Vrouw

1b. Wat is uw geboortedatum?.....

1c. Wat is uw opleiding?.....

1d. Kunt u beschrijven in welke perioden u waar werkzaam bent geweest en in welke rol (gedurende de periode 1945-nu)? U mag alleen de voor dit onderzoek relevante functies benoemen (dus: gerelateerd aan minderjarigen met LVB; in instellingen). Dus kortgezegd: wanneer heeft u waar gewerkt, en in welke functie? (s.v.p. ter plekke hieronder invullen)

Periode	Instelling	Functie

### Algemene ervaringen

- 2a. Hoe was het om in de instellingen die u noemde te werken (hierbij bedoelen we bv. hoe was de instelling, de omgang met collega's, en de omgang met kinderen te kenmerken)?
- 2b. Kunt u vertellen over uw positieve ervaringen in de instellingen?

### Ervaringen met geweld

De volgende vragen gaan over uw ervaringen met geweld in de instellingen waar u gewerkt heeft. Ik wil u graag uitnodigen om goed terug te denken aan de tijd waarin u werkzaam was binnen de LVB-jeugdsector.

- 3a. Hoe werd er in het algemeen over geweld gedacht?

**Fysiek, psychisch, seksueel geweld**

**Client => Client OF Medewerker => Client<sup>393</sup>**

**Verschillen tussen tijdsperioden?**

**Verschillen tussen instellingen?**

- 3b. Werd er onderling (tussen medewerkers) gesproken over geweld?

**Fysiek, psychisch, seksueel geweld**

- 3c. Hoe 'gewoon' was geweld in de dagelijkse praktijk?

- 3d. Wat is/zijn volgens u de reden(en) waardoor geweld ontstond?

- 3e. Wat zijn uw concrete ervaringen met geweld?

**Wat, wie, waar, wanneer, hoe vaak?**

**Client => client OF Medewerker => Client**

**Fysiek, psychisch, en seksueel geweld uitvragen**

- 3f. Kunt u per incident vertellen hoe er is gereageerd op deze geweldsincidenten?

**Collega's, kinderen/jongeren, directeur, registratie, melding, commissie/toezicht/inspectie**

- 3g. Heeft u 'disciplinerend geweld' ook als geweld ervaren?

- 3h. Hoe ervaren de jongeren 'disciplinerend geweld' volgens u?

- 3i. Vindt u 'disciplinerend geweld' acceptabel?

- 3j. Kunt u iets vertellen over uw ervaringen op het gebied van disciplinerend geweld?

- 3k. Hoe heeft u de veranderingen wat betreft disciplinerend geweld ervaren?

- 3l. Kunt u iets vertellen over welk type geweld werd geregistreerd en/of gemeld bij officiële instanties en wat niet, en waar en door wie hierover de beslissingen werden genomen, oftewel, waar zaten de 'filters' volgens u?

### Beleid

De volgende vragen gaan over het beleid (zowel binnen instellingen als op nationaal niveau) omtrent geweld in instellingen.

- 4a. Hoe werd er volgens u binnen de sector omgegaan met meldingen en klachten ten aanzien van geweld?

- 4b. Welke veranderingen heeft u binnen de sector ervaren wat betreft omgaan met meldingen en klachten ten aanzien van geweld?

- 4c. Werden de wetten en voorschriften altijd strikt nageleefd binnen alle instellingen?

---

<sup>393</sup> Als de geïnterviewde zelf cliënt => medewerker geweld noemt, dan kan je daar over doorpraten.

**Verschillen tussen instellingen in de naleving van wetten en voorschriften?**

**Ontwikkelingen door de tijd in de naleving van wetten en voorschriften?**

**Verschillen tussen medewerkers in de naleving van wetten en voorschriften?**

4d. *Wat kan er volgens u nog verder verbeterd worden in het huidige beleid met betrekking tot geweld en de omgang daarmee?*

**Educatie**

De volgende vragen gaan over de educatie van medewerkers (o.a. omtrent geweld) in instellingen.

5a. *Wat kan er volgens u nog verder verbeterd worden in de huidige educatie met betrekking tot geweld?*

*Zowel op de opleidingen als binnen instellingen (d.m.v. bijscholing, trainingen)?*

5b. Heeft u zich voldoende opgeleid gevoeld als professional in deze setting?

**Zo ja, voldoende opgeleid om geweldsincidenten te voorkomen?**

**Zo nee, waarin onvoldoende opgeleid?**

**Cultuur/klimaat**

De volgende vragen gaan over de instellingscultuur of het klimaat binnen de instellingen.

7a. Als u een hele globale schets zou moeten geven, hoe zou u de cultuur binnen LVB-instellingen (OBC's) ten aanzien van geweld omschrijven?

7b. Welke veranderingen heeft u ervaren wat betreft cultuur binnen LVB-instellingen (OBC's) ten aanzien van geweld?

7c. Hier en daar vangen wij signalen op dat de sector van de OBC's een wat 'gesloten' cultuur kent als het gaat om het onderwerp geweld. Denkt u dat het onderwerp moeilijk ligt en dat men het lastig vindt om er 'open' over te praten?

7d. Is er sprake van een verandering ten aanzien van 'gesloten' en 'open' cultuur binnen de sector van de OBC's als het het onderwerp geweld betreft?

7e. Denkt u dat beschuldigingen van geweld gepleegd door cliënten eerder gemeld wordt aan de officiële instanties zoals de Inspectie dan beschuldigingen van geweld gepleegd door medewerkers?

7f. Is er wederom sprake van een verandering door de jaren heen wat betreft beschuldigingen van geweld gepleegd door cliënten en beschuldigingen van geweld gepleegd door medewerkers?

7g. Zijn er volgens u verschillen tussen diverse instellingen in het klimaat ten aanzien van geweld, dus in hoe wordt omgegaan met geweld, wat geregistreerd en gemeld wordt e.d.? Kunt u dit toelichten?

7h. Bestaan er met betrekking tot geweld en de omgang hiermee verschillen tussen medewerkers volgens u?

**Gevolgen van deze verschillen? (voor de jongeren, collega's en/of voor het werkklimaat)**

7i. *Wat kan volgens u verder verbeterd worden met betrekking tot het klimaat waarin incidenten van geweld zich voordoen en al dan niet gerapporteerd worden?*

**Ter afsluiting**

Dit waren onze vragen.

8a. Heeft u misschien nog iets toe te voegen, is er mogelijk nog iets **niet** aan de orde geweest wat volgens u wel invloed heeft gehad op hoe er binnen instellingen werd omgegaan met geweld?

**Ontwikkelingen (door de tijd) m.b.t. dit punt**

Mag ik u tot slot hartelijk danken voor de tijd die u heeft genomen om onze vragen te beantwoorden. Dit waarderen wij enorm.

*Bijlage 1 Stellingen die significante positieve verbanden toonden met twee van de drie afhankelijke variabelen (veiligheid, ongewelddadigheid, en/of tevredenheid met de manier waarop met gewelddadig gedrag van pupillen werd omgegaan in de instelling).*

Item	Verband met ervaren veiligheid voor pupillen	Verband met ervaren ongewelddadigheid voor de jongeren	Verband met tevredenheid over reactie op gewelddadig gedrag van pupillen
1 t/m 4: Zie Tabel 2			
5. Medewerkers in de instelling waren het erover eens over <i>wanneer</i> dwangmaatregelen toegepast moesten worden.	.27**	ns	.35**
6. Medewerkers in de instelling waren het eens over <i>hoe</i> dwangmaatregelen toegepast moesten worden.	.36**	ns	.42**
7. Cliënten kregen voor mijn gevoel te snel medicatie (waardoor ze zich rustig hielden) voorgeschreven.	.18*	ns	-.19*
8. Wanneer geweld werd toegepast dan was dat altijd echt het uiterste middel.	.28**	ns	.21*
9. Als ik twijfels zou uiten over het handelen van het team dan werd er goed naar geluisterd door mijn collega's.	.23**	ns	.23**
10. Als er een incident was geweest dan werd er goed gekeken wat ervan geleerd kon worden.	.32**	ns	.40**
11. In de instelling heerste een open team-klimaat waarin ruimte was voor discussie.	.34**	ns	.40**
12. In de instelling was het bestuur bereid om te leren van gemaakte fouten.	.30**	ns	.44**
13. In de instelling was men geneigd om incidenten in de doofpot te stoppen.	-.18*	ns	-.49**
14. In het team werd vaak gewisseld van medewerkers.	-.21*	-.17*	ns
15. Het gedrag van jongeren werd negatief beïnvloed door steeds wisselende werknemers.	-.17*	-.19*	ns
16. In de instelling was sprake van werkzekerheid en goede arbeidsvoorwaarden.	.24**	ns	.34**
17. De communicatie omtrent geweldsincidenten tussen het team van medewerkers en manager was goed.	.26**	ns	.46**
18. De visie op gewelddadig gedrag vanuit het bestuur was met name iets op papier (werd niet concreet vertaald naar handelingsvoorschriften en of overleggen).	ns	-.17*	-.35**
19. De instelling had een goed trainingsprogramma voor hoe om te gaan met fysiek, seksueel en psychisch geweld.	.21*	ns	.36**
20. In de instelling waren genoeg kennis en vaardigheden aanwezig om goed om te gaan met fysiek, seksueel en psychisch geweld.	.23**	ns	.40**
21. Ik voelde me voldoende opgeleid of getraind om goed om te gaan met gewelddadig gedrag van jongeren.	.18*	ns	.25**
22. Ik had altijd genoeg informatie over	.26**	ns	.22**



de vermogens en beperkingen van de bewoners om te kunnen achterhalen waar het gewelddadige gedrag vandaan kwam.

Item	Verband met ervaren veiligheid voor pupillen	Verband met ervaren ongewelddadigheid voor de jongeren	Verband met tevredenheid over reactie op gewelddadig gedrag van pupillen
23. Binnen de instelling waren ondersteunende protocollen aanwezig over de omgang met geweld.	.20*	ns	.36**
24. In de instelling was voldoende aandacht voor hoe de protocollen m.b.t. geweld moesten worden toegepast in de praktijk.	ns	.18*	.34**