

# Verslag Support in de praktijk bij Complexe Scheiding

Aanpak Wachtlijden Jeugdhulp Twente

## Aanleiding

Sinds augustus 2022 wordt de Aanpak Wachtlijden Jeugdhulp Twente ondersteund door het Landelijke Team Aanpak Wachtlijden vanuit onder meer de datalijn, de ontwerplijn en de casuïstieklijn. De casuïstieklijn focust zich in Twente net als de ontwerplijn op het thema Complexe Echtscheiding. Daarmee sluiten zij aan op de instroominterventies die door de programmaleiding (Erik Otten en Saskia Prijs) en het Landelijk Team Aanpak Wachtlijden op dit thema worden uitgewerkt om de instroom in jeugdhulp te beperken en de onderlinge samenwerking tussen professionals te versterken.



## Achtergrond Complexe Scheiding

De groep ouders die na scheiding blijft strijden, wordt landelijk steeds groter. Dit is verontrustend omdat kinderen altijd ontwikkelingsschade oplopen wanneer ruzies blijven voortduren. Bovendien doen deze ouders een fors beroep op de professionals die met hen werken. Zij worden snel ingezogen in de strijddynamiek van ouders. Hulpverlening blijft bovendien vaak jaren doormodderen zonder het gewenste resultaat. Daarom belanden deze jeugdigen regelmatig in het gedwongen kader, waar het podium van strijd vaak vergroot wordt. Met als gevolg dat de schade voor de betrokkenen toeneemt, het voor professionals uitputtend is en de strijd zich dikwijls verplaatst naar de betrokken hulpverleners. Werken met gescheiden ouders die in strijd blijven, is dan ook topsport en vraagt een andere aanpak dan een reguliere (scheidings-)vraag. Het vraagt een andere expertise en kundigheid van de professional die zo tijdig mogelijk moet worden ingezet. Het vraagt tevens tijd en ruimte om goed en afgestemd samen te kunnen werken.

## Aanpak

5 December 2022 heeft Sonja Hopmans (Casuïstieklijn Landelijk Team Aanpak Wachtlijden) vanuit haar deskundigheid een presentatie gegeven over visie en handelingswijze bij Complexe Echtscheiding\*. Hiervoor waren regionale beleidsmedewerkers Jeugd, Teamleiders Wijkteams en de netwerkcoördinator Expertise Netwerk Jeugd uitgenodigd. De expertise werd goed ontvangen en gaf vanuit gezamenlijkheid verdere concretisering aan het voorstel voor 'Support in de Praktijk' bij Complexe Scheidingszaken.

In het eerste kwartaal van 2023 werd de Support in de Praktijk geboden. De support bestond uit:

### Coaching bij lopende cases

Deskundige online support 'Complexe Scheiding' in de praktijk (jeugdbeschermer of werker Gemeentelijke Toegang). Het kon gaan om een startende of vastlopende casus. De professionals ontvingen coaching, procesbegeleiding en/of advies op de hulpverlening aan deze gezinnen. Hier maakten 2 jeugdbeschermers en 4 professionals van de gemeentelijke toegang gebruik van.

### Retrospectieve casusanalyse

Een fysieke retrospectieve leersessie voor een vastgelopen of gelopen casus. Dit is verzorgd voor een casus uit Hengelo, waarvoor de betrokken partijen werden uitgenodigd voor een 3 uur durende sessie. We keken lerend terug op het verloop van de casus.

### Workshop Complexe Scheiding

Een 2 uur durende interactieve onlineworkshop Complexe Scheiding voor professionals (visie, handelingswijze en reflectie). Dit is verzorgd voor 10 consulenten Jeugd uit de gemeente Losser.

### Inspiratiepresentatie

De lessons learned worden gedeeld en bieden aanknopingspunten voor de regio.

## Door wie



Sonja Hopmans, supervisor – procesbegeleider en inhoudskundige Complexe Scheiding. Sonja heeft in 2022 samenwerking met Peter van Vliet recent een visie en advies geschreven voor een meerjarenprogramma voor een Expertise Programma Complexe Scheiding in de Regio Rijk van Nijmegen dat vanaf januari 2023 wordt geïmplementeerd. Ook deed zij pilots bij de Jeugdbeschermingstafel en Jeugdbescherming Gelderland en coacht en superviseert zij professionals op dit thema. Sonja is 49 jaar en heeft twee jongvolwassen dochters. Haar begeleiding inspireert je, is vanuit prettig contact en geeft concrete tools.

## Doel Support in de praktijk

- 1) Professionals hebben hun inzicht vergroot op het thema complexe scheiding en kunnen dit in handelen omzetten. Zij ervaren stevigheid en ruimte om professionele keuzes te maken.
- 2) De professioneel richt de focus op het bewegen van ouders van strijd naar welzijn en rust voor ieder.
- 3) Belangrijkste ‘Lessons learned’ worden gedeeld met de regio.



## Opbrengst Casussupport

### Wat viel op?

- Deelnemers ervoeren regelmatig tijdsdruk en druk van betrokkenen ‘dat zij iets moeten’. Zij waren niet gewend om wat langer, uitgebreider en meer systemisch stil te staan. Men ervoer de rust en tijd van de coaching als helpend. Stilstaan hielp om de eigen krachten en blinde vlekken in relatie tot de complexe scheidingsdynamiek helder te krijgen. Vaak hadden zij al meerdere goede interventies gepleegd, maar ontbrak overzicht en één lijn door de complexiteit van de strijddynamiek. Stilstaan zorgde voor ontwarring en een andere, meer bewuste interventiekeuze waarbij de werkers aangaven zich steviger te voelen. Dit in plaats van hulp bieden vanuit een reactie op de ouder(strijd)dynamiek of als reactie op druk van buitenaf. Professionals noemden hierbij gevoelens van tekortschieten, druk/stress of onmacht. Ongemerkt werden zij zelf deel van de ouderdynamiek.
- Een aantal deelnemers worstelde met hoe de ouders of gezinsleden te benaderen: ‘Volgen van een ouder of gezinsleden’ of ‘meer dwingend optreden’? In het belang van het kind, kwamen hulpverleners regelmatig in een spagaat: hard werken om te zorgen dat ouders luisteren en ook te zorgen dat hun kinderen ‘de juiste’ hulpverlening krijgen. Zij omschreven een gevoel het voor het kind te moeten oplossen, maar zich niet bij machte te voelen. Daarmee kwamen zij in een redderspositie. Vanuit dit perspectief was het voor iedere deelnemer nieuw om niemand ‘de belangrijkste’ in het gezin te maken, maar wel ieder de eigen plaats in het gezin te geven. Zo konden zij vervolgens veiligheid definiëren en zoveel als mogelijk borgen zonder in paniek te raken als het kind toch regelmatig in de knel was. We merkten dat afdwingen, overtuigen en forceren (in beide kaders) soms een redmiddel geworden was, maar vooral leidde tot verlies van vertrouwen van ouders. Dit terwijl juist het volwassen systeem hersteld moet worden.

Het gaf de werkers richting – zowel in het vrijwillig kader als in het gedwongen kader - dat ‘volgen en leiden’ vaardigheden zijn die je als professional tegelijkertijd toepast. Dit betekent uitzetten van een duidelijke koers en op hetzelfde moment aandacht hebben voor het eigen proces dat het van ouders vraagt. De ondersteuning aan deze gezinnen vraagt maatwerk: erkenning voor ‘het lastige’ en oefening en tijd om de weg van rust en welzijn te gaan ‘leren’. Door goed de richting te duiden met de werkers konden zij gezinnen meer helderheid verschaffen, zonder de aansluiting te verliezen. We keken naar hoe de gezinsleden ieder op hun eigen manier konden leren om zelf bij te dragen aan de-escalatie en de weg van welzijn. In de coaching zochten we naar creatieve interventies (coachen, trainen, voordoen, laten ervaren, etc.) en hoe dit af te stemmen met de uitvoerende partij. Dit zodat alle pijlen

gericht raken op het op gaan geven van de strijd en de energie te gaan ombuigen naar het vormgeven van het eigen gezin. Deze manier van kijken gaf de deelnemers een ander perspectief.

- Een aantal werkers bij de gemeentelijke toegang noemden dat begeleiding geen onderdeel van hun functie is. Hun taak is om door te verwijzen, mensen op de goede plek krijgen en casusregie te voeren. Ouders in complexe scheiding zijn echter gebaat bij een spil vanaf de start die meervoudige betrokken is en de koers bewaakt. Dit vraagt meer investering aan de voorkant, omdat ouders onafhankelijk van elkaar vanuit vertrouwen meegenomen moeten worden in hoe er gewerkt gaat worden. Een functionarisrol pas daar niet bij. Bij doorverwijzing werd nu soms zichtbaar dat de rol van casusregisseur vooral een 'regelrol' was. De werkers die meer investeerden in het contact en een goede analyse, konden hun leiderschap meer pakken ten opzichte van het gezins- en hulpverleningssysteem en waren daarmee meer effectief. De optie om zo te werken, gaf een aantal werkers inzicht en inspiratie.
- Alle vastgelopen cases waren vastgelopen omdat de hulpverleners vonden dat er iets bereikt moest worden. Wat bereikt moest worden was niet haalbaar. Zoals: ouders moeten leren communiceren met elkaar, ouders moeten afspraken met elkaar nakomen, kinderen moeten met beide ouders contact hebben ook als zij niet willen, kinderen moeten hulp krijgen bij verwerking, etc. Ouders zelf vonden dat er iets anders bereikt moest worden: dat de andere ouder moest veranderen. Dit vonden de hulpverleners soms ook en soms niet. Door in 'waar of niet waar' te zijn, was er te weinig koers. Door vast te blijven houden aan denkbepelden en inhoud, volgt aanbod na aanbod om symptomen de kop in te drukken. Dit sleept jaren door, zonder resultaat, zelfs meestal met verergering van de strijd en soms eindigend in de keten met een jeugdbeschermingsmaatregel. Het gaf lucht bij de professionals, om de realiteit als uitgangspunt te nemen en samen op een creatieve manier te zoeken naar wat binnen de gegeven omstandigheden bijdraagt aan welzijn en rust voor iedereen. Het 'legaliseren' om een duidelijk positie in te nemen en te bewegen naar 2 aparte gezinssystemen, gaf de meesten rust. Professionals gaven terug: 'de aap is van mijn schouder' – 'ik ben weer in contact met de ouder ongeacht de emotie' – 'Ik voel me weer bij machte i.p.v. dat ik me te kort voel schieten'.
- In de besproken casuïstiek waren meerdere partijen betrokken en veelal ontbrak het aan een gedragen brede analyse. Bij problemen kwam er een MDO, werd besproken wat niet goed ging en nieuw aanbod bedacht. Het viel een paar keer op dat de ene partij de andere ging overtuigen op wat nodig is en er dan een paralleldynamiek ontstond van 'gelijk halen'. Een casusregisseur kon zich bijvoorbeeld niet vinden in de bedachte route, maar kon ook geen regie voeren omdat zij zelf zoekende was. In het gehele proces werden veel ad hoc beslissingen genomen op basis van 'nood'.

## Welke kennis hielp?

- *'Weten dat ouders en kinderen door emoties gaan bij een reguliere scheiding, dat ieder gezinslid een eigen tempo van verwerken heeft en dat het tijd vraagt van ieder om hernieuwd evenwicht. Dit haalt de norm eraf. Het normale ervan kunnen benoemen aan het gezin, helpt en geeft zowel mij als het gezin stevigheid. Als het niet stabiliseert na scheiding, dan helpt het daarentegen om dit te duiden als zijnde 'niet regulier en dat er een andere aanpak nodig is om evenwicht te hervinden'* (feedback van een consultant, team Zorg)
- Het verschil weten tussen een reguliere en een complexe scheiding en welke andere aanpak daarbij hoort.
- Werken vanuit een duidelijke visie: welzijn en rust voor iedereen en de professional in kracht door zichzelf goed te kennen, veerkrachtig en verankerd te zijn. De werker neemt een deskundige positie in, is voor iedereen en tegen niemand (meervoudig betrokken) en zorgt ervoor dat iedere betrokkene systemisch een bijdrage leert leveren aan welzijn en rust voor iedereen.
- Bij een deskundige positie hoort een rol en taak: wees duidelijk hierover naar het gezin. Wat betekent goed ouderschap? Wat hebben kinderen nodig om zich goed te ontwikkelen? ('Het is mijn taak om je hierbij te helpen').
- Repareer niet wat kapot is: Wat werkt en wat niet? Hiermee positie innemen: 'Als je niet samen kan, dan alleen'.
- Richten op het vormgeven van het eigen gezin: hoe help ik daarbij? Hoe doe ik dat in samenwerking met alle andere partijen?

- Familiesysteem meenemen in de-escaleren van de strijd en bijdragen aan welzijn en rust voor iedereen.
- Met alle betrokkenen eerst systemisch kijken naar de situatie zoals deze is zonder te willen veranderen. Dan pas nadenken over hoe een beweging op gang te brengen richting welzijn en rust, in plaats van 'overtuigen' en 'willen fiksen'. Dit betekent: hoe draagt ieder bij aan het creëren van welzijn en rust en het de-escaleren van de strijd? Welke omstandigheden zijn nodig om dit meer kans te geven?
- Kinderen willen vaak vooral gewoon rust 'en het normale' en dat andere volwassenen helpen om dit te borgen. Het helpt kinderen als volwassenen helpen om de omstandigheden tot rust te creëren. Vaak prevaleert dit boven therapie. Aanbod voor kinderen betekent namelijk ook dat de kinderen iets moeten oplossen dat van de ouders is. Houd dit altijd in de gaten.  
Voor kinderen is het bijvoorbeeld heilzaam als zij op plekken zijn bij andere gezonde volwassenen die niet betrokken zijn bij de strijd (school, ouders van vrienden, coach van de sportclub, etc.) en zij zich kunnen ontspannen 'in het gewone'. Dat zij kind mogen zijn en dat dat gezien en erkend wordt.
- Werken met 2 ouders lukt niet altijd en hoeft niet altijd. Je kunt ook met de ouder met de meeste veranderpotentie werken en daarmee rust en welzijn in het hele systeem creëren. Want een gevecht krijgt geen voeding, als er slechts 1 iemand op het strijdveld staat.

### Welke persoonlijke coaching hielp?

- **Oordeel**

Veel werkers betrapten zichzelf op hun oordeel over het gedrag van ouders die de strijdbijl na hun scheiding niet kunnen begraven. Bijvoorbeeld: 'Doe niet zo moeilijk', 'Dit is toch niet goed voor de kinderen', 'Het ergert me mateloos' en 'Ik vind dat je in het belang van de kinderen moet denken en handelen'. Door er iets van te vinden, werden de hulpverleners onderdeel van de conflictdynamiek. Een aantal van hen had persoonlijk zelf geen ervaring met scheiden of niet in de eigen omgeving meegemaakt en noemden dat ze wel een voorstelling konden maken voor wat het voor kinderen betekent, maar niet dat een scheiding voor de volwassenen zelf ook ontwrichtend is. Het helpt om hier wel meer een voorstelling van te maken. We stonden hierbij stil.

De oordelen verslechterden de relatie en het plezier van werken met deze gezinnen en uitten zich in adviezen, bedenken voor nieuw aanbod, overtuigen, willen redden, moedeloosheid en het zat raken. En toch wilden zij niet opgeven uit zorg voor de kinderen. Stilstaan bij de eigen motivatie om te helpen, achtergrondinformatie over de herkomst van het gedrag van ouders en het statement dat 'elk gedrag de beste reden heeft' hielp de professionals om zich opnieuw open te stellen voor deze ouders en hun gezin. Het lukte dan om erkenning te geven aan emoties van ouders (gerelateerd aan bijvoorbeeld eerlijkheid, rechtvaardigheid, bestaansrecht, etc.) en de ervaren zwaarte zonder gelijk te geven. Ze konden ernaast dan leiding nemen door consequent met de ouders te koersen op de weg van de-escalatie en rust. Dit gaf de meeste hulpverleners inzicht en handelingsrichting. Ook de overgave om mild te zijn voor zichzelf en begrip te hebben voor de complexiteit van de dynamiek van deze ouders hielp de hulpverleners om ontspannen te kunnen reflecteren.

- **Uit de inhoud stappen en (h)erkennen van de conflictdynamiek**

In de coaching werden veel inhoudelijke verhalen verteld over wat de ene ouder vertelde over de andere ouder. Het ging over de manier waarop afspraken nagekomen worden, de manier waarop het gezamenlijk ouderschap wordt vormgegeven, over het goed en het fout. Door de werkers uit deze verhalen te laten stappen en te bevragen op de gezondheid van de waargenomen dynamiek, werden individuele patronen sneller helder en gaf dit een handvat om zich met de ouder te richten op het stoppen met bijdragen aan controlerende of ondermijnende dynamiek. Oftewel hun te leren zich te richten op een gezond en volwassen zelf en het vormgeven van het eigen gezin.

Het was voor alle deelnemers niet gebruikelijk om de eigen persoonlijkheid mee te nemen in de hulpverlening. Vragen als: Hoe wil je samenwerken met de ouder en vice versa? Wat vind jij als persoon prettig en onprettig en vice versa? Wat wil je hierover bij aanvang afspreken? Wat voel je bij de manier waarop een ouder een beroep op je doet? Hoe kun je hierin metacommuniceren als het waargenomen gedrag bijdraagt aan strijd en niet constructief is? Hoe kun je ouders spiegelen?

Het helpt om te weten dat je als hulpverlener altijd terecht komt in deze parallelprocessen en reflectie met een collega of supervisor nodig is: ben ik nog in een neutraal en warm midden of ga ik mee in de dynamiek? Wat triggert mij en waarom?

De verwoording van de meervoudig betrokken positie van hulpverleners aan ouders, was voor iedereen verhelderend en bruikbaar: 'Weet, ik ben tegen niemand en voor iedereen. Ik ben er zodat ieder van jullie leert om bij te dragen aan rust.' De oproep aan werkers om te leren ontspannen in een dynamiek van spanning, gaf inspiratie.

- **Uit 'fiksen' en aanbod-denken**

In de coaching was het van meerwaarde om systemisch stil te staan bij de waargenomen problematiek, vragen hierover te stellen en alle perspectieven in beeld te brengen. Dit in plaats van aanbod te bedenken om de realiteit te veranderen en de moeilijkheid weg te willen nemen. Vragen als: Wat maakt dat jij het wilt oplossen? Wat maakt dat jij druk voelt? Wie zou druk moeten voelen? Wat kun jij doen om de personen om wie het gaat hun eigen last te laten dragen? Als jij het zelf zou mogen bepalen, welk maatwerk is er dan nodig om een aansluitende beweging naar welzijn en rust voor iedereen te creëren? Wie heb je daarvoor nodig? Wie zou roet in het eten kunnen gooien? Deze vragen hielpen om de aap van de schouder te krijgen en weer in een vrije ruimte te opereren.

Verdragen en ondertitelen van emoties van ouders en kinderen waren ook helpend gereedschap in plaats van in actie komen om dit weg te nemen.

## Opbrengst Retrospectieve leersessie

Op dinsdag 4 april verzorgden we aan de hand van een gelopen casus een retrospectieve leersessie van een dagdeel met gemeente Hengelo en Curess (tweede lijn). De sessie was voorbereid met de deelnemers aan de hand van leervragen en een voorbereide tijdlijn.

Beide partijen hadden elkaar in het traject weinig gezien en de samenwerking was daardoor niet effectief. Beiden partijen gaven na de sessie aan dat het goed was om elkaar te ontmoeten en dat een gedragen analyse en goede afstemming bij een gezamenlijke casus noodzakelijk zijn bij zo een complexe casus.

Curess ziet de meerwaarde van de casusanalyse in het kritisch kijken naar het gelopen proces. Het helpt om in het vervolg ook anders en beter te kijken. Zij gaan het gemaakte verslag\* en het deskundigheidsdocument\* gebruiken als inspiratiebron voor nieuwe zaken waarin Complexe Scheiding een thema is. Zij omschrijven het als helpend om zo een proces op papier terug te lezen.

## Opbrengst Workshop Complexe Scheiding Losser

Op 18 april verzorgden we een online workshop Complexe Scheiding voor 10 medewerkers van Gemeente Losser. De workshop is voorbereid aan de hand van een drietal leervragen aan de deelnemers en het lezen van deskundigheidsdocument 'Van afstand naar Verbinding'\*

### Wat vind ik lastig aan het werken met gezinnen in Complexe Scheiding en wat is mijn uitdaging?

- Het niet kunnen verdragen voor de kinderen. Niet tegen de verwijten en de wijzende vinger kunnen. In oordelen komen: 'Doe ff normaal', onbegrijpelijk! Hoe kan ik ouders bewegen naar stoppen met de strijd?
- Het ingezogen raken in de strijd, hard gaan werken zonder resultaat en moe worden. Boodschapper worden en de moeilijkheid om neutraal te blijven. Hoe kan ik mijn rol als 'meervoudig betrokkene' beter vormgeven? Hoe blijf ik rustig en neem ik toch mijn positie in?
- De bewijsdrang van ouders dat de ander slecht is en dan zelf in overtuigen en uitleggen terecht komen. Hoe zet ik ouders op een andere manier weer in hun rol, zodat het beter voor de kinderen wordt?
- Als een ouder het kind wil weghouden bij de andere ouder. Nu zeg ik: 'zet er maar een advocaat op', maar dan wordt de strijd alleen maar erger en raakt het kind nog meer knel. Hoe pak ik dat aan? Hoe bescherm ik kinderen, hoe doe ik het goede voor de kinderen? Hoe zorg ik dat kinderen echt geholpen worden? Gesprekken met de kinderen of niet? Hoe zorgen we dat we hen niet vergeten?

- Ik vind mijn rol bij Gemeentelijke Toegang moeilijk: wat is mijn rol bij deze gezinnen? Hoe kan mijn rol van betekenis zijn?

### Inzichten na de workshop

- Met elkaar uitwisselen en vanuit andere invalshoeken een dialoog voeren inspireert!
- Het belang van bewust taal- en toongebruik in een meervoudig betrokken positie: niet uitleggen, geen verhalen. Korte zinnen die spiegelen en richting geven (zo doen we het) vanuit een ruimte van vriendelijkheid. Ik heb alle voorbeeldzinnen die je noemde opgeschreven.
- Ik zie dat mijn oordelen over deze ouders me in de weg zitten, het helpt om anders te kijken naar het gedrag. Ik voel weer ruimte.
- Ook één ouder coachen kan een groot effect hebben.
- Ontspannen in de spanningsdynamiek en zelf de consequente, rustige volwassene blijven.
- Het belang van erkenning van emoties zonder daarmee in 'gelijk of ongelijk' te komen
- Richten op verandering van de dynamiek in plaats van de inhoud
- De visie en uitleg, brengen me stevigheid en ik merk dat ik dat nodig heb. Ik kan beter mijn positie innemen en voel me geïnspireerd om meer te onderzoeken wat werkt in bijdragen aan rust.
- Niet gaan overtuigen of afdwingen, maar spiegelen met feiten/wat je ziet in plaats van 'wat ontbreekt' of 'niet goed is'. Hierdoor kan ik vanuit vertrouwen met mensen werken naar rust en welzijn.
- Het helpt om te beseffen dat het volwassen problematiek is en de verantwoordelijkheid terug mag naar de ouders. Ik zal nu meer nadenken over of en waarom ik kind-gesprekken voer en wie of wat echt bijdraagt voor kinderen.
- Het helpt om te weten dat ouders apart meer tot hun recht komen, focus op het eigen gezin, en dat gedeeld ouderschap soms een contra-indicatie is en bijdraagt aan verergering en gevoelens van falen.
- Nu ik weet wat mijn rol en taak is, vanuit welke visie ik werk en hoe ik daarin mijn rol kan pakken, ben ik weer geïnspireerd om deze ouders en gezinnen te werken!
- Het kind helpen door eerlijk te zijn over wat er speelt – ook al is die situatie niet leuk. Dit is beter dan illusie in stand houden: bijvoorbeeld samen met de ouder het kind informeren over dat het beide ouders niet goed lukt om geen ruzie te maken, dat dat voor niemand fijn is en dat ze elkaar daarom minder gaan spreken of zien de aankomende tijd. Dit zodat het in ieder geval rustiger wordt.
- We willen meer van deze bijeenkomsten, dit is inspirerend en helpend!

## Samenvatting van de geleerde lessen

1. Stilstaan helpt hulpverleners om een vrije en sterke positie te ervaren in het werken met deze ouders. Dat lukt niet alleen: werkers hebben een deskundig iemand naast zich nodig waarmee zij kunnen sparren en reflecteren, ook om uit het oordeel over zichzelf en/of het gezin te blijven.
2. Een hulpverlener heeft vanaf de start tijd en een duidelijke rol nodig om het hele verhaal goed in beeld te krijgen (brede systemische analyse) zonder direct te willen oplossen. Vervolgens koers bepalen, een meervoudige positie innemen en als spil aanwezig blijven om alle betrokkenen op koers te houden (casus- en procesregie). Dit is een circulair en geen lineair proces. Om de rol goed in te nemen is regelmatig reflecteren op het eigen handelen in relatie tot de dramadynamiek en op het gezamenlijk handelen als betrokken partijen nodig.  
Focus op welzijn en rust helpt om tot systemische maatwerkinterventies te komen die een gerichte beweging bewerkstelligen. Dit is daadwerkelijk anders dan bezig zijn met de inhoud van de problemen en een aanbod bedenken dat gericht is op losse 'oplossings'vaardigheden zoals leren communiceren en afspraken maken. Deze laatste zijn juist contra-indicaties voor de te bereiken waarden, omdat het de strijddynamiek triggert. Het vraagt een vaardigheid van leiden en volgen tegelijkertijd.
3. Een gedeelde visie geeft hulpverleners fundament om creatief effectief te kunnen zijn. Een door de organisatie gedragen visie geeft borging aan de hulpverleners, zowel intern als extern.
4. Professionals die met deze ouders werken zijn bij voorkeur zelfbewust, stevig en creatief. Het helpt om stil te staan bij wat er al gedaan is en werkte: er is al veel kwaliteit in huis! De werkers hebben coachende en trainingsvaardigheden nodig om zowel ouders als andere betrokkenen in een constructieve gerichte beweging te krijgen. Naast kennis en kunde, zijn bewust gebruik van taal en natuurlijk gezag krachtig.



5. De rol van casusregisseur bij de Gemeentelijk Toegang leent zich bij uitstek voor een casus- en procesregie wanneer er ruimte genomen wordt om een goede start te maken en een spilfunctie te houden (brede analyse en koers kiezen).
6. Het klein en nuchter houden (niet te veel hulpverleners), emoties en feiten onderscheiden en normaliseren helpt.
7. Zolang veiligheid niet in het geding is, is het de rol van de hulpverlener richting de kinderen om hun ouders en hun netwerk optimaal te ondersteunen om hun gezagsrol te pakken. Het vermogen van het systeem is de norm. Het gaat om een zo volwassen mogelijke rol die bijdraagt aan welzijn en rust. Als veiligheid wel in het geding is, dan is het nodig om feitelijk en concreet te beschrijven hoe de omstandigheden minimaal anders moeten om veiligheid te borgen.

## Wie moeten dit weten?

Om effectief te zijn en e.e.a. te borgen is het zinvol om de inzichten uit de casussupport breed te delen met:

- Iedereen in de keten die met deze gezinnen te maken heeft: van voorliggend veld tot en het gedwongen kader.
- Iedereen die beleid maakt en uitvoert ten dienste van (jeugd)zorg en welzijn
- Iedereen die inkoop en kwaliteit monitort ten behoeve van (jeugd)zorg en welzijn
- Iedereen die opgeleid wordt om met deze ouders/gezinnen te werken
- Iedereen die opleidt om met deze ouders/gezinnen te werken
- Gezinnen zelf

## Adviezen voor aanpak Wachttijden en lokaal en regionaal beleid

- 1) Ontwikkel een eenduidige visie (zoals deze) op de aanpak van Complexe Scheiding
- 2) Laat deelnemende organisaties zich committeren aan de visie: je doet mee als je je committeert
- 3) Zorg dat je de visie in de hele keten uitdraagt
- 4) Faciliteer tijd en expertise om professionals te ondersteunen bij een brede analyse en supervisie
- 5) Faciliteer flexibele samenwerking tussen partners en maatwerk bij deze thematiek
- 6) Stel een gevarieerde groep met experts samen, die vanuit deze visie het veld op vraag kan coachen en adviseren en helpt bij procesregie op vastgelopen vragen.
- 7) Monitor de kwaliteit van de hulpverlening of effectiviteit

## Hoe kun je impact hebben? Wat nodig hiervoor?

Een stevige visie die de basis vormt voor het werken met gezinnen in complexe scheiding. Op basis hiervan een doorlopend leren op basis van best practices: wat werkt en wat werkt niet? Leer ook van andere regio's.

*\*In de bijlage: Het visiedocument Complexe Scheiding Nijmegen, presentatie Complexe Scheiding Twente, Verslag casusanalyse Hengelo, Deskundigheidsdocument Complexe Scheiding Van Afstand naar Verbinding en presentatie workshop Complexe Scheiding gemeente Losser.*