



UCLL
HOGESCHOOL



METHODIEKFICHE

“Een consultteam ter ondersteuning van residentiële begeleiders van jongeren die in contact komen – of dreigen te komen, met online risico’s”

AUTEURS

Pieter Frederix, Nathalie Drooghmans & Tom Vandries

Een consultteam ter ondersteuning van residentiële
begeleiders van jongeren die in contact komen – of
dreigen te komen, met online risico's

Auteurs: Pieter Frederix, Nathalie Drooghmans
& Tom Vandries

Inhoudsopgave

1. Inleiding	7
2. Het pwo-project OverSeo.....	7
3. De methode van het consultteam	7
3.1 Emotionele ontwikkeling als basiskader voor de consultteam-methode.....	8
3.2 Het verloop van de consultteam-methode	8
3.3 Werkende proces – en implementatiefactoren	9
4. Concrete Stappen.....	10
4.1 Inleiding van het consult	10
4.2 Beeldvorming.....	11
4.3 Analyse van de situatie	12
4.4 Synthese.....	14
5. Conclusie.....	15
Bijlage 1 Schematische voorstelling	16

1. Inleiding

In deze methodiekfiche lichten we toe hoe we consultteams binnen ons project hebben ingezet, met als doel anderen te inspireren en aan te zetten deze methodiek in hun organisatie verder te zetten. Deze handleiding kan je gebruiken wanneer je zelf binnen je organisatie aan de slag wilt gaan met consultteams.

De consultteam-methode is een procesaanpak om met het team aan de slag te gaan. Dit document is een beschrijving van de ondersteuningsmethodiek voor een team. De inhoudelijk input hiervoor is te vinden in het handelingskader emotionele ontwikkeling toegepast op online risico's. De inhoudelijke input kan je vinden in het handelingskader "Omgaan met online risico's vanuit het denkkader van emotionele ontwikkeling". We raden je aan om deze methodiek samen met het handelingskader emotionele ontwikkeling te gebruiken. Dit handelingskader is te verkrijgen via de volgende link <https://research-expertise.ucll.be/nl> .

We geven eerst een beschrijving van ons project en welke rol consultteams hierin hadden. Daarna spitsen we ons toe op de consultteam methode en het kader van emotionele ontwikkeling waarbinnen dit werd toegepast. Vervolgens geven we kort aan hoe het eigenlijke schema van de fiche opgebouwd is, samen met een aantal belangrijke aandachtspunten. Tot slot kan je de fiche van de methode terugvinden.

2. Het pwo-project OverSeo

Tijdens het pwo-project OverSeo ontwikkelde UCLL – expertisecentrum Inclusive Society - via actieonderzoek een **praktisch handelingskader** voor begeleiders van jongeren met een **disharmonisch ontwikkelingsprofiel** met betrekking tot **online risico's**. We vertrokken van de invloed van (het niveau van) emotionele ontwikkeling van de jongere op risicovol onlinegedrag met als doel het risicovol sociaal mediagebruik preventief te vermijden of curatief te begeleiden. Om aan deze doelstelling tegemoet te komen, maakten we gebruik van consultteams. In het kader van dit project brachten we ook de noden van begeleiders in verband met het omgaan met online risico's in kaart. Hiernaast voerden we ook een literatuurstudie uit in verband met online risico's en personen met een disharmonische ontwikkeling. De resultaten hiervan zijn te vinden in de volgende documenten via <https://research-expertise.ucll.be/nl>.

3. De methode van het consultteam

De methode van het consultteam focust zich op een procesgerichte ondersteuning van een team opvoeders-begeleiders door externen. De methode werd ook – in een aangepaste versie - met ouders uitgevoerd. De inhoudelijke focus van deze ondersteuning is gebaseerd op de emotionele ontwikkeling van jongeren met inbegrip van online risico's. De **doelstelling** van deze methode is om via een proces samen met een team te komen tot handelingsgerichte, concrete strategieën met handvaten om verder aan de slag te kunnen in de voorgelegde casus.

Het consultteam bestond uit enerzijds professionals – opvoeder/begeleiders - vanuit het werkveld en anderzijds projectmedewerkers van het project OverSeo. Dit heeft als voordeel voor het onderzoeksproject dat de onderzoekers direct betrokken zijn bij het probleem. Ze hebben een overzicht over het geheel van het ondersteuningsproces omdat de projectmedewerkers over de hele lijn betrokken zijn. Deze methode werd in dit project toegepast op verschillende fasen om het ontwikkelde handelingskader af te toetsen (en eventueel) bij te sturen aan de reële hulpverleningscontext. Concreet gingen we met het consultteam aan de slag om een specifieke casus te bespreken in het licht van online risico's.

3.1 Emotionele ontwikkeling als basiskader voor de consultteam-methode

Zowel in de consultteam-methode als in het handelingskader gaan we uit van een basiskennis m.b.t. het kader van emotionele ontwikkeling¹. Zelf geven we hieronder graag een korte samenvatting over emotionele ontwikkeling, voor meer info verwijzen we naar onze publicatie van het handelingskader.

De cognitieve en emotionele ontwikkeling lopen bij kwetsbare jongeren niet altijd aan hetzelfde tempo verlopen. Bij cognitieve ontwikkeling spreekt men over wat de jongere *kan*, bij emotionele ontwikkeling gaat het over wat de jongere *aankan*. Als er een verschil is tussen kunnen en aankunnen, spreekt men van een disharmonische ontwikkelingsprofiel. Vanzelfsprekend brengt dit implicaties met zich mee naar ondersteuning en begeleiding. Wanneer de begeleiding niet afgestemd is op het emotionele ontwikkelingsniveau van de jongeren, kan interactie met de omgeving moeizamer verlopen of kunnen er spanningen ontstaan. Als dit escaleert kunnen er zelfs psychische- en gedragsproblematieken ontstaan. Bij een aanpak die te veel gericht is op de cognitieve ontwikkeling, bestaat de kans dat het emotionele niveau nog verder daalt door overschatting. Het samenspel van de emotionele ontwikkeling en de cognitieve aspecten, moet vertaald worden in een aanpak op maat voor de desbetreffende jongere en zijn/haar omgeving. We beogen dit door een handelingskader met een aantal handvaten te formuleren die gebruikt kunnen worden in dit maatwerk.

3.2 Het verloop van de consultteam-methode

Vooraleer je met consultteams aan de slag gaat, dient het gezegd te worden dat we werken met casussen van cliënten die ingeschaald zijn op hun emotionele ontwikkeling. Hiervoor dient er een inschaling gebeurt te zijn door gecertificeerde

¹ Er zijn verschillende mogelijkheden om die kennis op te doen. Zo verwijzen we graag naar Sam VZW (<https://www.samvzw.be/thema/emotionele-ontwikkeling>) voor informatie, trainingen en opleidingen. Gerrit Vignero (<https://gerritvignerodedraad.wixsite.com/dedraad>) heeft een model – “de draad” – uitgewerkt om emotionele ontwikkeling te verhelderen voor leerkrachten, hulpverleners en ouders.

beoordelaars. Dan starten we met het eigenlijke consult (zie onder). Idealiter doe je drie – tot zestal maanden later een follow – up. Indien nodig doe je daarna opnieuw een follow-up. Hieronder geven we kort weer wat deze verschillende termen inhouden.

1. **SEO – Inschaling:** een afname van de Schaal Emotionele Ontwikkeling (SEO-V of SEO-R2), gedaan door gecertificeerde beoordelaars². Een essentiële voorwaarde is het alvorens in kaart brengen van het niveau van emotionele ontwikkeling van de jongere zodat we dit ook als uitgangspunt konden nemen binnen het consultteam . Voor deze inschaling nemen best minstens twee verschillende experts deel die de jongeren uit verschillende contexten kent (bv. leefgroepbegeleider, ouders, orthopedagoog, leerkracht,...).
2. **Consult:** de sessie waarin je als consultteam samen met een team naar de mogelijkheden zoekt om met de casus verder aan de slag te gaan. Dit doe je samen met een aantal begeleiders, orthopedagoog, ouders,... en onderzoeksmedewerker(s).
3. **Follow - up:** de sessie waarin je als consultteam met het team van de consultsessie, terug blikt op de periode tussen dat moment en de follow-up. Je kijkt er samen met het team naar wat werkte en wat men hiermee verder kan doen.

Vanaf het moment dat er een SEO inschaling is gebeurd, kan een team een casus inbrengen die verband houdt met online risico's. Hierbij proberen de verschillende procesbegeleiders al handelend het probleem op te lossen en adviezen voor de casus te formuleren vanuit het handelingskader 'emotionele ontwikkeling'. Deze procesbegeleiders kunnen evenzeer interne collega's of externe begeleiders zijn.

3.3 Werkende proces – en implementatiefactoren

Hieronder sommen we enkele actieve ingrediënten op zoals ze ervaren werden door de deelnemers van deze methode. Op deze manier en met deze info kan je verder aan de slag met deze methode. Verder dient ze als bijdrage aan the body of knowledge als uitgangspunt om verdere verbeteringen te ontwikkelen op vlak van noodzakelijke randvoorwaarden, kritische succesfactoren, verbetermogelijkheden en werkende elementen.

- Het eenvoudige feit van een moment stil te staan bij een casus door middel van deze opgezette structuur, zorgde voor een leerrijk en positief effect.
- Door het volgen van het consult groeide er bij de deelnemers een besef en bevestiging van de goede acties en interventies die men al ondernam.
- De methodiek van padlets (online), waarbij er structuur wordt aangebracht in de kenmerken van de cliënt, werd als heel helpend ervaren.

² Via Sam VZW kan je informatie over gecertificeerde beoordelaars bekomen. Wil je zelf beoordelaar worden, via deze link vind je hierover informatie terug: <https://www.samvzw.be/activiteiten/gecertificeerde-opleiding-tot-beoordelaar-seo-r2-en-seo-v-0>

- Er dient voldoende tijd te zitten tussen het eerste gesprek, het consult op zich, en de follow-up. Vier tot zes weken werd als te weinig bevonden.
- Het is goed om na het consult te eindigen met een visuele voorstelling van de gemaakte afspraken, om aan het team mee te geven voor de komende weken.
- Het handelingskader, samen met de praktijkvoorbeelden die erin verwerkt zijn, is helpend als enerzijds theoretische achtergrond bij het consult en anderzijds als hulp om op verder te bouwen.
- Een duidelijk verslag of enkele concreet geformuleerde actiepunten op het einde motiveren en stimuleren begeleiders om aan de slag te gaan.

4. Concrete Stappen

De methode bestaat uit vijf blokken waarvan de eerste dient te gebeuren voor het eigenlijke consult. Het vijfde en laatste blok dient voor de follow-up. Voor de eerste blok zal je de acties en de nodige documenten vinden die je op voorhand kan voorzien.

1. Consult: inleiding
2. Beeldvorming
3. Analyse van situatie
4. Synthese
5. (follow-up)

Doelgroep: Teams die werken met jongeren met een disharmonisch ontwikkelingsprofiel.

Tijd: 140' met inbegrip van een pauze (15'). Bij elke stap geven we een tijdsindicatie weer.

Leden consultteam: minstens twee personen, indien niet mogelijk kan dit ook door één persoon gedaan worden.

Materiaal online: powerpoint, padlet, MSTeams

Materiaal offline: powerpoint, padlet, papieren flipover of whiteboard

Vooraleer je met de consult-methodiek aan de slag gaat dient het gezegd te worden dat we werken met casussen van cliënten die ingeschaald zijn op hun emotionele ontwikkeling. Hiervoor dient er een inschaling gebeurt te zijn door gecertificeerde beoordelaars. Als dat zo is, neem je als consultteam het verslag van de inschaling op voorhand even door.

4.1 Inleiding van het consult

Om te starten geef je al kort als eerste de **agenda** weer. Dit dient om de deelnemers toch al wat zicht te geven op het verloop. Dit kan je in een kleine vijftal minuten duidelijk maken.

Die agenda ziet er als volgt uit, de verschillende aspecten komen verder uitgebreid aan bod:

- *Inleiding*
- *Beeldvorming*
 - o *Situering casus*
 - o *Analyse*
 - o *Synthese*
- *Conclusie*

Hierna start je met de eigenlijke sessie. Wanneer je met het consultteam start is het goed om elkaar even kort te leren kennen. Ga daarom verder met een korte **kennismaking**, wie zijn of haar rol is in het team, wie de aandachts- of individuele begeleider van de cliënt is (hiervoor nemen we een vijftal minuten de tijd).

Voor je stil staat bij de **verwachtingen** van de deelnemers, geef je eerst nog volgend kader mee. Door zelf even het kader te scheppen geeft dat al duidelijkheid aan het team wat men kan verwachten van de sessie. Het consultteam gaat op deze manier te werk:

- Er zijn geen kant en klare oplossingen voor het gedrag van de cliënt. Er spelen nog andere factoren en invalshoeken dan de emotionele ontwikkeling mee. Door toch die focus van emotionele ontwikkeling in te brengen, ga je op een andere manier naar een situatie of gedrag van een cliënt kijken.
- Samen met het team dat de casus inbrengt gaan we op zoek naar mogelijkheden. We vertrekken vanuit een positieve mensvisie en gaan kracht – en oplossingsgericht te werk.
- We vertrekken uiteraard vanuit het kader van de emotionele ontwikkeling. Zoals bij het eerste punt aangehaald, zijn er zeker ook nog andere invalshoeken (vb: psychiatrisch, opvoeding, ...), maar hier focussen we in eerste instantie op de emotionele ontwikkeling.

Vervolgens sta je even kort stil bij de verwachtingen van de deelnemers. Dit doe je om goed af te stemmen op de deelnemers en samen op hetzelfde startpunt te beginnen met de sessie. Zo weet je goed wat het team verwacht als resultaat. Voor het scheppen van het kader en de verduidelijking van de verwachtingen reken je een tiental minuten.

Daarna ga je door naar het volgende luik van de sessie: de beeldvorming.

4.2 Beeldvorming

In dit luik probeer je als consultteam om inzicht in de casus te verwerven. Je probeert je een concreet beeld te vormen van de online risico's. Noteer de antwoorden, of de kern van hetgeen de mensen aangeven. Dit heb je nodig voor het volgende luik, de analyse.

De volgende drie vragen hieronder probeer je om een tiental minuten af te ronden. Het is niet de bedoeling om het hele levensverhaal van de cliënt te vertellen. Dit dient

enkel om wat duidelijkheid te krijgen en de startpositie te verkrijgen voor het verdere verloop van de casus. Je start daarom met een eenvoudige vraag aan het team:

- *Op welke manier zie je de online risico's in de leefwereld van de cliënt?*

Als het team met antwoorden komt of het moeilijk vindt om op voorbeelden te komen vraag je door met de volgende vragen;

- *Wat zie je dan net gebeuren? En wat houdt dat in, wat doet de cliënt op dat moment.*

Hierna schakel je verder naar de laatste vraag, waarvan de bedoeling is om even stil te staan bij een anekdote, eentje die meestal wel een positieve uitkomst heeft. Je kan op dit moment ook te allen tijde een bijvraag tellen naar een positief of leuk weetje.

- *Wat is een schijnbaar nutteloos, maar belangrijk weetje van de cliënt.*

Na het kort stilstaan bij vorige vragen is het noodzakelijk om de focus naar een positieve insteek te verleggen. Het is op dit punt in de sessie logisch dat moeilijk gedrag van de cliënt op de voorgrond staat, dat is namelijk ook de reden om de casus te behandelen. Daarom verleggen we de focus op de talenten en sterktes van de cliënt met de volgende vragen (hiervoor nemen we een tiental minuten de tijd)

- *Wat zijn de sterktes van de cliënt?*
- *Waar blinkt de cliënt in uit?*

Voor het laatste luik in de beeldvorming van de cliënt gaan we kijken naar de (niet)werkzame aspecten in de begeleiding van de cliënt. Om daar een zicht op te krijgen gaan we kijken naar een good practice en een moeilijker gelopen situatie door volgende vragen te stellen:

- *Vertel in vijf minuten de laatste situatie waarin het 'slecht' of 'minder goed' liep met de cliënt.*
- *Vertel in vijf minuten de laatste situatie waarin het 'goed' of 'beter' liep met de cliënt.*

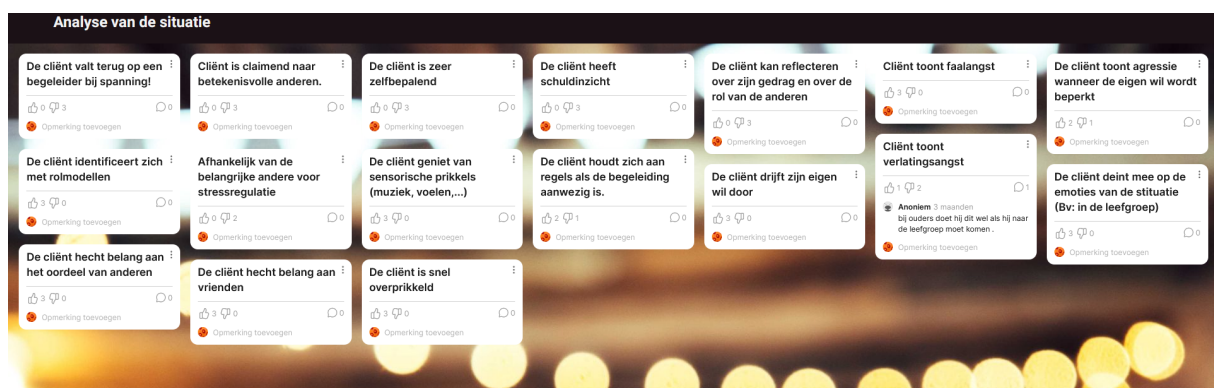
Ga bij deze vragen zeker heel concreet doorvragen, dat is nodig om een heel helder beeld te krijgen van wat wel en niet werkte in die situaties. Na deze vragen heb je een beeld van de cliënt kunnen vormen. Je hebt gehoord wat wel en niet lukt in de begeleiding en voor de cliënt zelf, en je hebt een zicht op hoe de online risico's zich manifesteren. Dan is het tijd voor het volgende luik, de analyse.

4.3 Analyse van de situatie

De start van de analyse bestaat uit het verzamelen van allerlei kenmerken van de cliënt. We hebben 17 kenmerken vanuit alle vijf de fasen binnen emotionele ontwikkeling gedestilleerd en je hebt hierbij de keuze om dit online of offline te doen. In beide gevallen worden de kenmerken gerandomiseerd getoond. De deelnemers kiezen welke kenmerken bij hun cliënt van toepassing is of niet. Het is net de bedoeling dat je deze niet rangschikt per fase wanneer de deelnemers kiezen. Idealiter kan elk

teamlid zijn of haar kenmerken kiezen, lukt dit om de een of andere reden niet, dan probeer je hen in groepjes in te delen en stimuleer de discussie binnen het groepje.

- Online: je creëert een padlet (www.padlet.com voorbeeld hieronder) waarin je de kenmerken gerandomiseerd in steekt. Het is net de bedoeling dat de deelnemers niet weten welk kenmerk bij welke fase behoort. De opdracht voor de deelnemers: Geef met een 👍 aan als het gedrag toepasbaar is op de jongere. Focus op het gedrag in het hier en nu. Geef een 👎 aan gedrag dat absoluut niet van toepassing is.
- Offline: Maak twee kolommen met een 👍 en 👎 en laat de deelnemers post-its plakken in de desbetreffende kolom. Of, gebruik verschillende kleuren waarbij één kleur voor een 👍 staat en een andere voor een 👎.



Het consultteam heeft wel een overzicht (zie hieronder) van welk kenmerk bij welke fase hoort. Zo kan je kijken welke kenmerken het meeste voorkomen en kan je kijken hoe dit overeen komt met de inschaling van de cliënt. Voor deze oefening geef je de deelnemers 20 minuten de tijd om hierover na te denken.

Fase 1

- De cliënt is snel overprikkeld.
- Afhankelijk van belangrijke andere voor stressregulatie.
- Cliënt geniet van sensorische prikkels (muziek, voelen).
- De cliënt deint mee op de emoties van de situatie (bv: in leefgroep)

Fase 2

- Client is claimend naar betekenisvolle anderen
- Valt terug op begeleiding bij spanning
- Cliënt toont verlatingsangst

Fase 3

- De cliënt is zeer zelfbepalend
- De cliënt drijft zijn eigen wil door

- De cliënt toont agressie wanneer de eigen wil beperkt wordt.

Fase 4

- Client toont faalangst
- Client houdt zich aan de regels als begeleiding aanwezig is.
- Cliënt identificeert zich met rolmodellen.
- De cliënt hecht belang aan het oordeel van anderen

Fase 5

- Cliënt kan reflecteren over zijn gedrag en de rol van de anderen.
- Cliënt hecht belang aan vrienden.
- De cliënt heeft schuldinzicht.

Wanneer alle teamleden hun keuzes hebben gemaakt neem je een tiental minuten de tijd om de resultaten verder te bespreken. Je geeft nog niet de analyse weer van de kenmerken en bijhorende fase die het meest voorkomen. Je bespreekt samen met het team de uitschieters in 👍 of 👎 zin. Het is ook zinvol om even stil te staan bij een paar kenmerken waarvoor de keuze niet eenduidig was. Op die manier krijgt het team meer inzicht in de nuances van het gedrag van de cliënt.

Als laatste luik van de analyse gaan we de kenmerken die het meest voorkwamen koppelen aan een fase in het handelingskader. We bespreken daarin de volgende stukken:

- Een korte uitleg van de fase
- De do's en don'ts voor de begeleiding van een cliënt in die fase
- De online risico's in die fase.

De uitleg over de fasen en het handelingskader waarop de do's en don'ts, de online risico's gebaseerd zijn kan je terug vinden in onze publicatie van het handelingskader.

Het is belangrijk om bij het team te blijven afoetsen of men die kenmerken ook degelijk herkent. Zo kan je samen beslissen om er één fase uit te kiezen, die fase licht je dan toe. Op dit ogenblik in het consult is het nodig om info toe te voegen, dus om voldoende stil te staan bij deze fase en de drie aspecten zoals hierboven beschreven. Je neemt hiervoor een kwartier de tijd.

Na het koppelen van bepaalde kenmerken aan de fase ga je verder met de handelingsstrategieën in het laatste deel, de synthese. De handelingsstrategieën worden in vier aparte strategieën uitgesplitst:

- Afstand & nabijheid
- Structuur & grenzen
- Activiteiten
- Communicatie

4.4 Synthese

In dit laatste luik ga je aan de slag met bovenstaande vier strategieën. Je verdeelt het team in groepjes van twee. De groepjes hebben een kwartier de tijd om samen na te

denken welke strategie zij willen gebruiken om verder aan de slag te gaan met de casus. Indien je dit consulteam online doet, dan ga je bij elk groepje online langs om mee het proces te volgen. Indien het offline is ga je evenzeer in elk groepje langs. Zo zwerf je langs elk groepje en ondersteun je het denkproces.

Hierna gebruik je het laatste kwartier van de sessie om gezamenlijk, dus terug in de hele groep, de keuzes per groepje te laten terug koppelen. Er wordt gezamenlijk een keuze gemaakt uit de strategieën. Deze worden concreet gemaakt en afspraken worden gemaakt over hoe het team hiermee verder aan de slag gaat.

5. Conclusie

In deze methodiekfiche vindt u een procesaanpak om met een team van residentiële begeleiders aan de slag te gaan binnen het kader van emotionele ontwikkeling met de focus op online risico's. Dit document is een beschrijving van deze ondersteuningsmethodiek voor een team. Uit de beperkte testing die in het kader van het Pwo OverSeo werd uitgevoerd toonde duidelijk het potentieel voor de praktijk van deze werkwijze. Binnen UCLL werken we op dit moment intensief verder om deze ondersteuningsmethodiek in vervolgprojecten te perfectioneren en verfijnen. Indien u meer informatie wil, wil participeren in eventuele vervolgprojecten of een procesbegeleider wenst in te huren kan u steeds contact opnemen via www.ucll.be of met tom.vandries@ucll.be

Bijlage 1 Schematische voorstelling

Doelgroep: Teams die werken met jongeren met een disharmonisch ontwikkelingsprofiel.

Tijd: 140' met inbegrip van een pauze (15')

Materiaal noodzakelijk voor een online consultteam: powerpoint, padlet, Videobellen - applicaties

Materiaal noodzakelijk voor een offline consultteam : powerpoint, padlet, papieren flipover of whiteboard

Vooraleer je met de consult-methodiek aan de slag gaat dient het gezegd te worden dat we werken met casussen van cliënten die ingeschaald of ingeschat zijn op hun emotionele ontwikkelingsniveau. Hiervoor dient er een inschaling gebeurt te zijn door gecertificeerde beoordelaars. Als dat zo is, neem je als consultteam het verslag van de inschaling op voorhand even door.

Onderstaand schema volgt de volgende verdeling:

- In de eerste kolom uitleg over hetgeen er dient te gebeuren in die fase.
- In de tweede kolom staat het doel van die bepaalde actie geëxpliciteerd.
- In de derde kolom kan je de praktische werkvorm terug vinden die die bepaalde actie kan ondersteunen.
- In de vierde kolom tenslotte, zal je een tijdsindicatie terugvinden voor zowel het hele blok als ook de verschillende onderdelen ervan.

<i>1. Consult: Inleiding</i>	<i>Doel</i>	<i>Werkvorm</i>	<i>Timing (20')</i>
a) Stel het consult team voor aan de groep.	<i>Kennismaking</i>	- Iedereen rond tafel stelt zich even voor.	5'
b) Schets verloop consultteam en de verschillende onderdelen		<ul style="list-style-type: none"> - Inleiding - Beeldvorming <ul style="list-style-type: none"> o Situering casus o Analyse o Synthese - Conclusie 	5'
c) De wederzijdse verwachtingen uitklaren	<i>Duidelijkheid creëren</i>	<p>Inleiding: wederzijdse verwachtingen uitklaren. Vanuit het consultteam:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dit is geen kant en klare oplossing voor gedrag van de cliënt - We zoeken samen naar mogelijkheden - We vertrekken vanuit de visie van emotionele ontwikkeling <p>Verwachtingen van het team bevragen</p> <ul style="list-style-type: none"> - ... 	10'

<u>2. Beeldvorming</u>	<i>Doel</i>	<i>Werkvorm</i>	<i>Timing (35')</i>
a) Situering Casus: Laat het team de casus en de aanmeldingsreden kort situeren.	<i>Inzicht van het consultteam in de casus en de startpositie van het consult helder krijgen.</i>	Vragen: <ul style="list-style-type: none"> - Op welke manier zie je de online risico's in de leefwereld van de jongere - Wat zie je dan en wat houdt dit in? - Wat is een schijnbaar nutteloos maar belangrijk weetje van de cliënt? 	10'
b) Ga dieper in op de positieve eigenschappen van de cliënt en stel volgende vragen.	<i>De focus verleggen naar de sterktes en talenten van de cliënt.</i>	Vragen: <ul style="list-style-type: none"> - Wat zijn de sterktes van de cliënt - Waarin blinkt hij uit? 	10'
c) Laat het team in twee vragen zowel de moeilijkere momenten en als laatste de goede momenten vertellen. Vraag concreet door.	<i>Zicht krijgen op de niet-werkzame en werkzame aspecten in de begeleiding van de cliënt</i>	Stel de volgende twee vragen, <ul style="list-style-type: none"> - Vertel in vijf minuten de laatste situatie wanneer het 'slecht' liep (of minder goed) met de cliënt? - Vertel in vijf minuten de laatste situatie wanneer het 'goed liep' (of beter) met de cliënt? 	10'

<u>3. Analyse van de situatie</u>	<i>Doel</i>	<i>Werkvorm</i>	<i>Timing (45')</i>
a) We starten met een oefening. Het team verzamelt verschillende kenmerken over het online risico.	<i>Los van de fasering en eventuele voorkennis van EO-kenmerken, de cliënt zijn gedrag bespreken en hierover reflecteren.</i>	Oefening op padlet of flipover met post-its Instructie: focus in het hier en nu, hoe de cliënt zich de afgelopen periode gedroeg. In het geval van de online oefening: Geef met een 👍 aan als het gedrag toepasbaar is op de jongere. Focus op het	20'

		gedrag in het hier en nu. Geef een 👎 aan gedrag dat absoluut niet van toepassing is. In het geval van de offline oefening: Maak twee kolommen met een 👍 en 👎 en laat de deelnemers post-its plakken in de desbetreffende kolom. Of, gebruik verschillende kleuren waarbij één kleur voor een 👍 staat en een andere voor een 👎. ⇒ Document in bijlage, oefening 'kenmerken cliënt' of 'Analyse van de situatie'	
b) Na de verzameling van de kenmerken, bespreken we de uitschieters.	<i>Met team stilstaan bij de keuze van collega's en het waarom hiervan, nuancering inbrengen. Denkproces bij team op gang brengen rond het dynamische van EO,</i>	Resultaat van padlet of flipover wordt verder besproken. We kiezen de uitschieters in positieve zin (meest gekozen) en debat rond één of twee kenmerken waarvan de keuze niet eenduidig was.	10'
c) We koppelen de meest gekozen kenmerken aan een fase en geven hierover meer info mbt de online risico's.	<i>Toevoegen van kennis en do's & don'ts. Starten met het handelingskader.</i>	Via de schema's van het handelingskader de EO fase koppelen aan de handelingsstrategieën. Hierbij ook de online risico's bespreken/overlopen. Het handelingskader is een aparte publicatie.	15'

4. <u>Synthese</u>	Doel	Werkvorm	Timing (25)
a) Verdeel het team in groepjes van twee.	<i>Prioriteit filteren uit verschillende keuzes.</i> <i>Gezamenlijke strategie van team bepalen.</i>	Slide met opdracht: kies één of twee strategieën van de volgende vier, beschreven in het handelingskader, <ul style="list-style-type: none"> - Afstand & nabijheid - Structuur & grenzen - Activiteiten 	15'

<p>b) Terugkoppelen van elk groepje in grote groep</p> <p>c) Conclusie</p>	<p><i>Een duidelijke keuze maken voor een strategie om concreet op verder te werken in de casus de komende maanden.</i></p>	<p>- Communicatie</p> <p>Consultleden zwerven tussen de verschillende groepen en ondersteunen denkproces.</p> <p>Elk groepje koppelt kort terug welke keuzes men gemaakt heeft of wat men verder besproken heeft in het groepje. Er wordt gezamenlijk een keuze gemaakt uit de strategieën. Deze worden concreet gemaakt en afspraken worden gemaakt over hoe het team hiermee verder aan de slag gaat.</p>	<p>15'</p>
--	---	---	------------

Follow – up - sessie

Follow - up	Doel	Werkvorm	Timing (40)
<p>a) Verdeel het team in groepjes van twee.</p> <p>b) Terugkoppelen van elk groepje in grote groep</p> <p>c) Bijkomende vragen</p>	<p><i>Verkennen genomen stappen en interventies sinds consultteam.</i></p> <p><i>Leren van elkaar.</i></p> <p><i>Even stilstaan bij mogelijke nieuwe vragen die ontstaan zijn sinds laatste consultteam.</i></p>	<p>Padlets met volgende vragen;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welke stappen hebben jullie ondernomen sinds vorig overleg. - Welke interventies/strategieën hebben jullie ingezet gedurende deze periode? - Wat liep moeizamer en waarom liep dit zo? Wat liep er goed en waarom liep dit goed? <p>Bijkomende vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat nemen jullie hieruit mee? - Welke methoden waren helpend bij de goede praktijken? - Welke methoden willen jullie meer inzetten? <p>Elk groepje koppelt kort terug</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zijn er nog bijkomende vragen rond de casus? - Zijn er bijkomende vragen rond de fasen? - Zijn er bijkomende vragen rond de handelingsstrategieën? 	<p>30'</p> <p>10'</p>