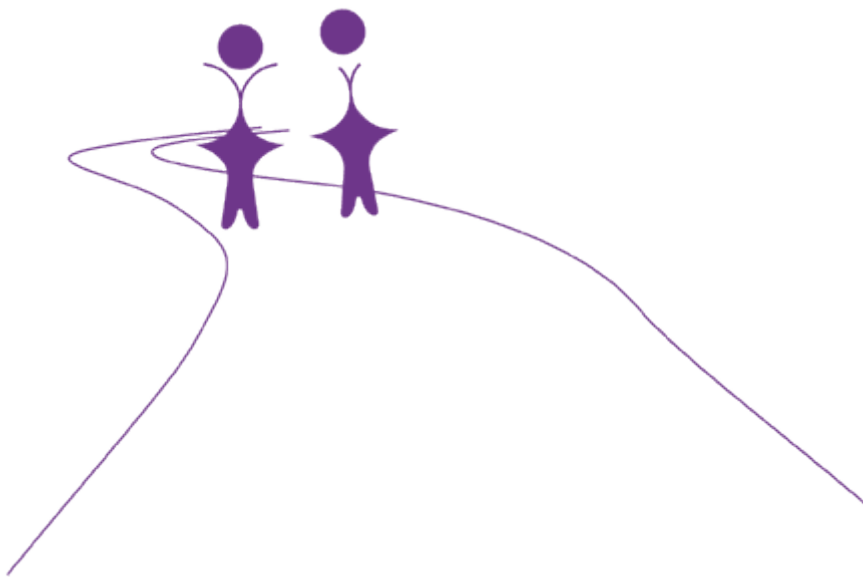


# Presentie

---

*Bij de medewerkers van het Stedelijk Ontmoetingscentrum 'Jonge Ouders'*



Opleiding:  
Student:  
Relatienummer:  
Datum en plaats:

Sociaal Pedagogische Hulpverlening  
Madieke Wapperom  
169994  
27 juni 2015, Leeuwarden

**Instituut:**

Stenden Hogeschool  
Postbus 1298  
8900 CG Leeuwarden

**Opleiding:**

Sociaal Pedagogische Hulpverlening

**Begeleider:**

Freek Haan  
E-mail: [freek.haan@stenden.com](mailto:freek.haan@stenden.com)

**Opdrachtgevende organisatie:**

Stedelijk Ontmoetingscentrum 'Jonge Ouders'  
Marowijnestraat 14,16,18  
8931 BT Leeuwarden

**Opdrachtgever:**

Anneke Kramer  
(Manager Stedelijk ontmoetingscentrum 'Jonge Ouders')  
Telefoonnummer: 058-2803291  
E-mail: [anneke.kramer-oostra@stenden.com](mailto:anneke.kramer-oostra@stenden.com)

**Gegevens onderzoeker:**

Madieke Wapperom  
Sumatrastraat 35  
8921 JC Leeuwarden  
Studentnummer: 169994  
Telefoonnummer: 06-30477573  
E-mail: [madieke.wapperom@student.stenden.com](mailto:madieke.wapperom@student.stenden.com)

## Voorwoord en dankwoord

Voor u ligt mijn afstudeeronderzoek.

Lange tijd heb ik gedacht deze nooit af te kunnen ronden. Telkens wanneer ik dacht dat ik op de goede weg was, kwam ik voor een (voor mij) onverwachte verrassing te staan. Achter elke vraag bleek weer een nieuwe vraag te schuilen, een verhaal wat nooit leek te eindigen. Op 11 maart ontving ik een mail van Elisabeth Bergsma waarin ik werd uitgenodigd voor een afstudeerbootcamp. Hierin stond dat ik hiervoor werd uitgenodigd omdat volgens de gegevens van Stenden, de studenten uit mijn cohort inmiddels afgestudeerd zijn en ik nog studerende ben...slik.

Ik ben de organisatoren van dit afstudeerbootcamp ontzettend dankbaar. Vier dagen lang, gemiddeld negen uur per dag, ben ik keihard aan de slag gegaan met mijn afstudeeronderzoek. Voor vragen en consultatie kon ik direct terecht bij één van de docenten. Vanaf toen kwam er echt schot in de zaak. Dit was precies wat ik op dat moment nodig had!

Freek de Haan heeft tijdens mijn afstudeeropdracht ook gefungeerd als een docent/mens die ik op dat moment nodig had. Ik wil Freek graag ontzettend bedanken voor zijn steun en geduld. Behalve mails over mijn afstudeeronderzoek, ontving ik ook mails met de vraag hoe het eigenlijk met mijzelf ging. Een belangrijke vraag, want gedurende mijn afstudeerproces bleek dat omstandigheden in mijn privéleven zich niet automatisch hierin voegden. Hij stuurde mij toen 'de les van de vlinder'. Of ik na het inleveren van dit afstudeeronderzoek nu wel of niet meteen mijn diploma in ontvangst mag nemen, ik zal met regelmaat deze les tot mij blijven nemen. Ook zal ik altijd blijven terug denken aan Freek zijn bemoedigende woorden. Freek, hartstikke bedankt!!

Ina Smit heeft mij tijdens dit proces ook hartstikke goed geholpen. Het is fijn wanneer iemand zo duidelijk haar vertrouwen in je uitspreekt wanneer je dit zelf even niet hebt.

Naast deze oprechte dankbetuiging wil ik jullie bedanken voor jullie inhoudelijke feedback. Jullie zijn je gewicht in goud waard en ik gun alle afstuderende studenten jullie als docenten die hen begeleiden bij het afstuderen!

Anneke Kramer, bedankt dat je me de mogelijkheid heb gegeven om dit onderzoek uit te voeren. Ondanks dat mijn stage al was afgerond en je het heel erg druk hebt met (het nog steeds groeiende) Stedelijk Ontmoetingscentrum 'Jonge Ouders' en de vele andere afstuderende studenten die je begeleidt.

Titus Schlatmann, ik wil u hartelijk bedanken voor de tijd die u heeft genomen voor het interview. Dit is voor mijn onderzoek zeer waardevol gebleken.

Tot slot wil ik graag mijn ouders bedanken. Voor hun geduld, vertrouwen en nooit aflatende steun. Ook voor de kritische noten die zij (op mijn eigen verzoek) bij mijn afstuuropdracht hebben geplaatst en die ik niet altijd even professioneel in ontvangst heb genomen. Met jullie heb ik twee presentiebeoefenaars voor het leven!

## Nederlandse samenvatting

### Achtergrond

Het S-OJO is een volledig gesubsidieerde organisatie die ernaar streeft om met preventieve ondersteuning geïndiceerde hulpverlening te reduceren. Het werkt met generalisten, professionals, die over een breed arsenaal aan kennis beschikken (Scholte & Sprinkhuizen, 2012) om in eerste instantie steun te kunnen verlenen. Elk jaar legt het management in een jaarverslag verantwoording af over de besteding van de ontvangen subsidies en over de aard en omvang van de steunverlening. Van groot belang daarbij is aan de subsidieverstrekkers te tonen dat de instellingsmethodiek effectief is. Deze instellingsmethodiek is echter een combinatie van een achttal afzonderlijk methodieken. Het management ervaart als probleem dat voor een verantwoorde onderbouwing van de effectiviteit van de instellingsmethodiek aan subsidiegevers, het over onvoldoende informatie beschikt over de bijdragen van de afzonderlijke methodieken aan de verleende ondersteuning. Het wil daarom die specifieke bijdrage per methodiek in kaart brengen. De methodieken zijn daartoe willekeurig onder een aantal studenten verdeeld met de vraag om te onderzoeken wat de toegewezen methodiek bijdraagt aan een preventieve ondersteuning, waardoor geïndiceerde hulpverlening kan worden gereduceerd. In dit onderzoek gaat het om de presentiebenadering met zijn kenmerkende werkprincipes en houdingsaspecten.

### Doel onderzoek en onderzoeksmethode

Het doel van dit onderzoek is *om voor het management van het S-OJO te onderzoeken op welke wijze de medewerkers de presentiebenadering in de praktijk hanteert en of die handelwijze door de jonge ouders wordt ervaren*. Met deze gegevens in de hand – gecombineerd met de uitkomsten van de andere onderzoeken - kan het management in het vervolg de instellingsmethodiek gedocumenteerd verantwoorden aan de subsidieverstrekkers en mogelijk de subsidies in de toekomst veiligstellen. Dit doel is bewerkstelligd door een uitgebreid literatuuronderzoek, waarbij is getracht de complexe theorie van de presentiebenadering in te kaderen door opzoek te gaan naar de *sensitizing concepts* (Verhoeven, 2011, P. 303). Daarna is fieldresearch gedaan naar de mate waarin de medewerkers deze zeggen toe te passen (middels een interview en een enquête) en de mate waarin de jonge ouders, middels een enquête, aangeven deze te ervaren.

### Conclusies

Uit het onderzoek blijkt dat de medewerkers van het S-OJO de presentiebenadering maar zeer beperkt toepassen.

Dit wordt bevestigd door de ervaringen van de jonge ouders. Wel zijn de medewerkers van het S-OJO actief in het contact leggen met deze groep.

Er wordt onvoldoende ingezet op het aangaan van een langdurige relatie met deze ouders.

De medewerkers van het S-OJO verdiepen zich, onvoldoende in het goed leren kennen van deze ouders.

Deze conclusie wordt ondersteund door het literatuuronderzoek waaruit naar voren komt dat het bij de presentiebenadering gaat om aandachtige nabijheid, waarbij de hulpverlener zich in het leven van de ander mengt (Baart, 2006; Brinkman, 2004; Kok, 2002).

## English summary

### Background

S-OJO is a fully funded organization which strives to reduce indicated aid by offering preventive support. They work with generalists, professionals who have a wide range of knowledge (Scholte & Sprinkhuizen, 2012) in order to offer support in an early stage.

Every year the management accounts for the expenses of the received subsidies, the nature and the extent of the given assistance in an annual report.

It is of major importance to be able to convince providers that the used method of this organization is effective.

However, this method is combination of eight different methodologies.

The contribution of each individual method to the given support is not known. So it is difficult for the management to underpin the effectiveness of the applied methodology reliably.

Therefore they want to map the specific contribution of every methodology separately.

For that purpose the methodologies are distributed among several students with the request to investigate how much the assigned method contributes to preventive support.

This investigation focuses on presence approach with its characteristic way of working and attitude.

### Purpose and method of analysis

The purpose of this study is to determine how S-OJO-employees use the presence approach in practice and how this approach contributes to successful support for young parents.

With the obtained results combined with the results of the other investigations the S-OJO-methodology can be documented justified. This goal has been achieved by performing a comprehensive literature study, trying to frame the complex theory of presence approach by looking for "sensitizing concepts" (Verhoeven, 2011, P. 303).

After this field research has been done to investigate to what extent S-OJO-employees are aware to practice the presence approach (by interview and questionnaire) and to what extent the young parents do experience this aspect (questionnaire).

### Conclusions

This investigation shows that S-OJO-employees apply the presence approach only very limited. This is confirmed by the experiences of the young parents.

However, the S-OJO-employees are active in making contacts with this group.

Not enough is invested to create long-term relationships with these parents.

The S-OJO-employees insufficiently get to know these parents well.

This conclusion is supported by the literature which shows that presence approach is especially about attentive closeness whereas the aid worker interferes in the other's life (Bart, 2006; Brinkman, 2004; Kok, 2002).

# Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Inleiding	1
1.1 Context	1
1.2 Probleemanalyse en situatieanalyse	1
1.3 Theoretische verkenning	2
1.4 Doelstelling	3
1.5 Centrale vraagstelling en deelvragen	4
1.6 Vooruitblik op de onderdelen van het rapport ('leeswijzer')	4
Hoofdstuk 2 Methode	5
2.1 Typering onderzoek	5
2.2 Onderzoekseenheden/-populatie	5
2.3 Onderzoeksinstrumenten	5
2.4 Procedure gegevensverzameling	7
2.5 Analyseplan	7
Hoofdstuk 3 Resultaten	8
3.1 Deelvraag 1	8
3.2 Deelvraag 2	13
3.2.1 Interview met medewerkers S-OJO	13
3.2.2 Uitslag enquêtes van de 10 medewerkers van het S-OJO	15
3.3 Deelvraag 3	18
Hoofdstuk 4 Conclusie, discussie en aanbevelingen	21
4.1 Conclusie	21
4.2 Discussie	22
4.3 Aanbevelingen	23
Bronnenlijst	24
Bijlagen	
A. Interview met presentiebeoefenaar Titus Schlatmann	
B. Interviews met de medewerkers van het S-OJO	
C. Operationalisering indicatoren presentiebenadering naar stellingen enquête medewerkers	
D. Ingevulde enquêtes door de medewerkers van het S-OJO	
E. Operationalisering indicatoren presentiebenadering naar stellingen enquête 'jonge ouders'	
F. Facebook oproep 'jonge ouders' voor het invullen online enquête	
G. Uitslag van de online enquête ingevuld door de 'jonge ouders'	
H. Toestemming voor publicatie in de HBO-Kennisbank	
I. Invulformulier Scripties	

# Hoofdstuk 1

## Inleiding

### 1.1 Context

De opdrachtgever is het Stedelijk Ontmoetingscentrum 'Jonge Ouders' (hierna te noemen S-OJO). Het S-OJO is een samenwerkingsverband voor jonge (aanstaande) ouders die voor hun 23<sup>ste</sup> levensjaar een kind hebben gekregen maar niet ouder zijn dan zevenentwintig jaar, met als doel deze met elkaar in contact te brengen. Naast elkaar ontmoeten en ervaringen te delen, kunnen jonge ouders bij de medewerkers terecht met ondersteuningsvragen. De ondersteuning vindt plaats op het gebied van huisvesting, financiën, psychisch functioneren, zingeving, lichamelijk functioneren, praktisch functioneren en dagbesteding (Kramer, 2013).

Om jonge ouders op bovengenoemde terreinen te ondersteunen werken de medewerkers op basis van een instellingsmethodiek, welke het resultaat is van een samenklontering van een achttal methodieken. Nu is het, ook met het oog op de transities in de zorg, belangrijk voor het binnenhalen van de subsidies aan te tonen dat de ontstane instellingsmethodiek preventief werkt bij de doelgroep. Het management wil daarom graag weten hoe de afzonderlijke methodieken, vervlochten in de instellingsmethodiek, bijdragen aan de preventieve ondersteuning van de cliënten. In dit onderzoek gaat het om de presentiebenadering met zijn kenmerkende werkprincipes en houdingsaspecten.

### 1.2 Probleemanalyse en situatieanalyse

Het S-OJO is een volledig gesubsidieerde organisatie die ernaar streeft om met preventieve ondersteuning geïndiceerde hulpverlening te reduceren. Het S-OJO werkt daarbij met generalisten, professionals, die over een breed arsenaal aan kennis beschikken (Scholte & Sprinkhuizen, 2012) om in eerste instantie steun te kunnen verlenen. Tevens is S-OJO een leerbedrijf en worden de jonge ouders begeleidt door mbo en hbo studenten. Elk jaar legt het management in een jaarverslag verantwoording af over de besteding van de ontvangen subsidies en over de aard en omvang van de steunverlening. Van groot belang daarbij is aan de subsidieverstrekkers te tonen dat de instellingsmethodiek effectief is. Die instellingsmethodiek is echter een combinatie van een achttal afzonderlijk methodieken. Het management ervaart als probleem dat voor een verantwoorde onderbouwing van de effectiviteit van de instellingsmethodiek aan subsidiegevers, het over onvoldoende informatie beschikt over de bijdragen van de afzonderlijke methodieken aan de verleende ondersteuning. Naast dat de instelling niet over voldoende informatie beschikt om een valide weergave van hun werkwijze aan de subsidieverstrekkers te kunnen schetsen, is het S-OJO een leerbedrijf die zijn werkwijze continu wil blijven ontwikkelen en professionaliseren. Bovendien geeft een methodiek de medewerker handvaten aan om te kiezen voor een methode ten behoeve van de ontwikkeling van de hulpvrager (Bassant & de Roos, 2010). Door de decentralisatie in de sector Jeugdzorg die van januari 2015 van kracht is, waarbij niet langer het rijk maar de gemeente verantwoordelijk is geworden voor de financiering van deze sector, wordt er meer dan ooit ingezet op preventieve ondersteuning. Preventieve ondersteuning moet namelijk de hoge kosten op geïndiceerde hulpverlening reduceren. Het S-OJO is een preventief ondersteunde organisatie met de gemeente Leeuwarden als grootste financieringsverstrekker. Door de huidige bezuinigingen worden er meer eisen dan ooit gesteld aan de kwaliteit van het hulpaanbod (Appelman, Ferwerda & van

Kampen, 2014). Het management wil daarom, wat nog niet eerder is gedaan, die specifieke bijdrage per methodiek in kaart brengen. De methodieken zijn daartoe willekeurig onder een aantal studenten verdeeld met de vraag te onderzoeken hoe de toegewezen methodiek bijdraagt aan een preventieve ondersteuning waardoor geïndiceerde hulpverlening kan worden gereduceerd. In dit onderzoek gaat het om de presentiebenadering met zijn kenmerkende werkprincipes en houdingsaspecten. In theorie zou de presentiebenadering moeten aansluiten bij de transities in de zorg, omdat deze, door de gemeentelijke aanpak, beoogt meer nabijheid te creëren (Hilborst, Lans, van der, 2014). Nabijheid is een belangrijk element van de presentiebenadering.

## **Definities en begrippen**

Preventieve ondersteuning: ondersteuning die probeert te voorkomen dat jonge ouders geïndiceerde hulpverlening nodig hebben.

Transities in de zorg: veranderingen in de zorg vanaf 1 januari 2015(<http://www.dezorgverandertmee.nl>).

Generalist: in deze context een sociale professional die van vele markten thuis is.

Methodiek: is een door de hulpverleners gezamenlijk te dragen flexibel geheel van sturende praktijktheoretische inzichten en ethische en normatieve stellingnames over een omschreven gebied van hulpverlening (Basant& De Roos, 2010).

Instellingsmethodiek: een door de hulpverleners opgestelde methodiek die gericht is op de eigen instelling, die een eigen arrangement van opvattingen, uitgangspunten, methoden en werkwijzen kent (Basant&DeRoos, 2010).

### **1.3 Theoretische verkenning**

Voor dit hoofdstuk zijn o.a. de volgende zoektermen gebruikt: jong ouderschap, jonge ouders, young parenting and needs, presentiebenadering, presentietheorie en preventieve interventie.

Wereldwijd is er veel onderzoek gedaan naar het perspectief van jonge ouders. Graham & McDermott (2005) onderzochten de resultaten van de onderzoeken die zijn uitgevoerd in het Verenigd Koninkrijk. Naast het feit dat zij concludeerden dat veel van deze onderzoeken zich richtten op de vooroordelen van de maatschappij, kwam naar voren dat het moederschap jonge moeders een identiteit verschaft en hun gevoel van eigenwaarde vergroot. Sommige aanstaande jonge vaders meldden eveneens dat het bericht dat hun partner zwanger was hun richting gaf. Zij gingen ervan uit dat ze financieel zouden moeten bijdragen aan de opvoeding, waardoor ze zich nadrukkelijker gingen bezighouden met werk en scholing. Anderen ervoeren die zwangerschap als een zware last. Het ging hierbij vrijwel altijd om jongens die opgegroeid waren in problematische gezinsomstandigheden (Gesell & Van Dijk, 2010). Deze reacties tenderen naar de twee gezichten van vaderschap, good dads – bad dads, uit een Amerikaans onderzoek waar Dijken en Tavecchio naar verwijzen (1998). Het type *goede vader* toont zich betrokken, warm en emotioneel, terwijl het type *slechte vader* minimale aandacht geeft. In de meeste gevallen komt de zwangerschap als een donderslag bij heldere hemel. De aanvankelijk reactie van de jongens varieerde van negatief of ambivalent. De positieve reacties kwamen allemaal van jongens met een Surinaamse of Antilliaanse achtergrond. Een dergelijke reactie hangt samen met de matrifocale cultuur, waarin vrouwen zelfstandig voor hun kinderen zorgen (2010). Delfos (2011) en Van Stichel & Alen (2011) stellen vast dat jonge ouders verlangen naar het krijgen van waardering. Keinemans (2010) gaat nog een stap verder. Zij komt na onderzoek van de belevingswereld van jonge ouders tot de conclusie dat jonge ouders behoefte hebben aan beschikbaarheid, nabijheid en een niet veroordelende omgeving.



Keinemans concludeert dat de methodische kenmerken van de presentiebenadering deze behoefte bevredigt. Belangrijk dus dat de presentiebenadering deel uitmaakt van de instellingsmethodiek van het S-OJO, maar er is onvoldoende zicht op de werkelijke toepassing hiervan. Een nadere verkenning van de presentiebenadering is hier op zijn plaats. Aan de hand van veel praktijkverhalen, en zijn worsteling daarmee (p.723), kwam Baart tot *Een Theorie van de Presentie*, (Baart, 2001) veelal *Presentietheorie* genoemd. Baart omschrijft het belang van presentie voor eigenlijk iedereen die met mensen werkt. Presentie begint met contact maken en aansluiting bij de belevingswereld van die ander. In de kern gaat het daarna om, met een open agenda, er- belangeloos – te - zijn voor die ander. De presentiebenadering zet zich hier af tegen de interventiebenadering die doelgericht en doeltreffend wil zijn (Brinkman, 2004). Er-zijn-voor kan niet zomaar gelijkgesteld worden *aan elke manier van er zijn voor de ander* (p.772). Dit er-zijn-voor moet namelijk ingebed zijn in de clusters en de werkprincipes met hun dimensies. En dat is geen geringe opdracht. In het tijdschrift *'Sociale Interventie'* schrijft Baart hierover het volgende: *"Wie het pad van de presentie gaat, is tamelijk weerloos en moet moedig zijn. Zo iemand brengt zichzelf volledig in het geding. Intens deelhebben aan alledaagsheid, dat is wat de presentiebeoefenaar doet"* (P.6). Baart onderscheidt vijf karakteristieke methodische kenmerken aan de presentiebenadering. In de eerste plaats *Beweging, plaats en tijd*. De basisbeweging daarbij is naar de ander toegaan in plaats van omgekeerd. Vervolgens *Ruimte en begrenzing*. De presentiebeoefenaar is niet enkel aanspreekbaar op een type probleem, maar speelt in op hetgeen wat zich voordoet. In de derde plaats *Aansluiting*. Er wordt nauw aangesloten bij de leefwereld en levensloop van de betrokkenen. De presentiebeoefenaar deelt mee in het alledaagse bestaan van de cliënt. Dan volgt *Afstemming en openheid*. De presentiebeoefenaar komt niet met vooropgezette doelen, is onwetend en laat zich verrassen. En tenslotte *Betekenis*. De presentiebenadering is zeer betekenisvol voor mensen in de marge van de samenleving, maar is niet exclusief voor die groep (Baart, 2006). De vijf methodische kenmerken van de presentiebenadering weerspiegelen de werkprincipes van presentiebeoefenaars. Ieder werkprincipe is weer in een aantal dimensies uiteen te vouwen. In het kader van dit ontwerp kunnen die werkprincipes slechts summier worden genoemd, in de inhoudelijke oriëntatie komen ze naderhand uitgebreider aan bod. Het eerste werkprincipe is dat van zich (laten) vrijmaken. De presentiebeoefenaar komt niet aan met een vaststaande agenda, maar is *vrij is in zoverre hij zegt waarvoor hij staat* (p. 754). Het tweede werkprincipe is zich (laten)openen. De presentiebeoefenaar wendt zich naar de ander en zoekt hem op. Het derde werkprincipe is dat van zich laten betrekken, wat wil zeggen dat de presentiebeoefenaar openstaat voor wat mogelijk zijn aandacht en inzet nodig heeft. Dan is er het vierde werkprincipe van zich (laten) voegen, waarbij het gaat om de aansluiting bij de leefwereld, om alledaagse contactvormen. Het vijfde werkprincipe is zich (laten) verplaatsen, dat is wat Baart noemt het innemen van het binnenperspectief: *Leren zien wat voor de ander in het geding is en op het spel staat* (p. 757). Het zesde werkprincipe is zich (laten) lenen. De presentiebeoefenaren stellen zich beschikbaar door bijvoorbeeld hun instrumentele mogelijkheden aan te bieden: taalvaardigheid, assertiviteit e.d. Het zevende werkprincipe is zich (laten) beheersen. Er wordt tijd vrijgemaakt en de ander wordt de tijd gegund die nodig is. Tenslotte het achtste werkprincipe van zich toewijden. Daarbij gaat het om belangeloze trouw, om volhouden, terugkomen, betrouwbaarheid, maar ook bedonderbaarheid en troost.

#### **1.4 Doelstelling**

Het doel van dit onderzoek is om voor het management van het S-OJO te onderzoeken op welke wijze de medewerkers de presentiebenadering in de praktijk hanteert en of die handelwijze door de jonge ouders wordt ervaren. Met deze gegevens in de hand – gecombineerd met de uitkomsten van de andere onderzoeken - kan het management in het vervolg de instellingsmethodiek gedocumenteerd verantwoorden aan de subsidieverstrekking en mogelijk de subsidies in de toekomst veiligstellen.

## 1.5 Centrale vraagstelling en deelvragen

De centrale vraagstelling luidt:

*Hoe passen de medewerkers van het S-OJO de methodische kenmerken en werkprincipes van de presentiebenadering toe in hun werk met jonge ouders?*

De hierop aansluitende deelvragen zijn:

1. Aan welke kenmerken moet de presentiebenadering c.q. presentiebeoefenaar volgens Baart voldoen?
2. Op welke wijze zeggen de medewerkers van het S-OJO de presentiebenadering toe te passen in hun werk met jonge ouders?
3. Hoe ervaren de jonge ouders van de presentiebenadering in hun contact met de medewerkers van het S-OJO?

### Definities en begrippen

Methode: Uit methodiek afgeleide weloverwogen handelwijze ( <http://www.etymologiebank.nl>).

Presentiebenadering: Een methodiek waarbij het er -zijn – voor de ander in al zijn facetten centraal staat en de menselijke waardigheid leidend is (Baart,2006).

Kenmerken: herkenningpunten, die hier als ijkpunten of indicatoren worden gebruikt om vast te stellen of er sprake is van presentiebeoefening.

Medewerkers S-OJO: werknemers van het S-OJO die de jonge ouders ondersteunen.

Reductie: vermindering ( <http://www.etymologiebank.nl>).

Jonge ouders: in deze context cliënten van het S-OJO die voor hun drieëntwintigste hun eerste kind hebben gekregen of verwachten en niet ouder zijn dan zevenentwintig jaar.

Geïndiceerde hulpverlening: toegewezen specialistische hulpverlening.

Indicator: Een goede indicator is een samenvattende maat die relevant is, met andere woorden toelaat om iets te zeggen over het bereiken van de doelstellingen en gevoed wordt met valide data ( <http://www.desleutel.be>).

## 1.6 Vooruitblik op de onderdelen van het onderzoeksrapport

Dit onderzoeksrapport is verdeelt over vier hoofdstukken. In het eerst volgende hoofdstuk, hoofdstuk 2 ‘*methoden*’, zal uitgebreid beschreven worden uit welke elementen de vier verschillende uitgevoerde onderzoeksmethoden zijn opgebouwd. Belangrijke begrippen als onderzoeksprocedure, onderzoeksinstrumenten en onderzoekspopulatie worden ook in dit hoofdstuk behandeld.

In hoofdstuk 3, ‘*resultaten*’, worden de resultaten van de vier verschillende onderzoeken beschreven. De resultaten zullen zowel kwantitatief als kwalitatief van aard zijn en alle vier de onderzoeksresultaten worden met elkaar vergeleken.

Het onderzoeksrapport zal worden afgesloten met hoofdstuk 5, ‘*conclusie, discussie en aanbevelingen*’ waarin de onderzoeksresultaten geëvalueerd worden en er wordt een conclusie getrokken. Er wordt antwoord gegeven op de centrale vraagstelling en tot slot worden er aanbevelingen gegeven aan de instelling.

## **Hoofdstuk 2**

### **Methode**

#### **2.1 Typering onderzoek**

Hoewel de centrale vraagstelling 'Hoe passen de medewerkers van het S-OJO de methodische kenmerken en werkprincipes van de presentiebenadering toe in hun werk met jonge ouders?' kwalitatief van aard is, geeft dit onderzoek in triangulatie ook kwantitatief antwoord op de centrale vraagstelling. De kwalitatieve resultaten zijn verkregen door het afnemen van half-gestructureerde interviews (Verhoeven, 2010, P.150) bij de medewerkers van het S-OJO en met een presentiebeoefenaar. De kwantitatieve informatie is gehaald uit enquêtes die zijn afgenomen bij de medewerkers van het S-OJO en de jonge ouders. De half-gestructureerde interviews bevatten open vragen en leveren daarom kwalitatieve resultaten op (Verhoeven,2010). De enquêtes bevatten gesloten vragen/stellingen met daarbij voor de medewerkers vijf en voor de jonge ouders vier antwoordmogelijkheden. Er is dus sprake van 'Surveyonderzoek' omdat de vraagstelling van tevoren vaststaat(Verhoeven,2010).

#### **2.2 Onderzoekseenheden/-populatie**

De eerste deelvraag is middels desk- en fieldresearch onderzocht. In het kader van deskresearch zijn primaire en secundaire literatuur m.b.t. de presentiebenadering gelezen. Het fieldresearch bestond uit een half-gestructureerd interview met de heer Schlatmann. Voor Titus Schlatmann is gekozen omdat hij als buurtpastor een zeer belangrijke rol heeft gespeeld in het grootschalig, zeven jaar durend, onderzoek naar de presentiebenadering. Schlatmann is een afgestudeerd theoloog en vanaf 1992 werkzaam als buurtpastoor en presentiebeoefenaar in Utrecht. Middels het beantwoorden van de interviewvragen heeft hij belangrijke aanvullende informatie gegeven op het voor deze deelvraag uitgevoerde literatuuronderzoek. Voor deelvraag 2 een half-gestructureerd interview afgenomen met open vragen en een enquête met gesloten vragen. De onderzoeksgroep bestond uit tien medewerkers die als stagiair werkzaam zijn bij het S-OJO en de jonge ouders ondersteunen. Zij volgen allemaal een sociale opleiding op mbo- of hbo- niveau. De laatste deelvraag is door fieldresearch beantwoord. Er is op Facebook van het S-OJO een enquête geplaatst die alle jonge ouders hebben kunnen invullen. Twintig van hen, allen moeder, hebben online de enquête ingevuld. Deze twintig jonge moeders zijn in zoverre representatief voor de doelgroep dat zij beantwoorden aan het feitelijke gegeven dat meer jonge moeders contact hebben met S-OJO dan jonge vaders. Er staan bij S-OJO 492 jonge ouders geregistreerd, 423 jonge moeders en 69 jonge vaders. De jonge ouders zijn woonachtig in de provincie Friesland.

#### **2.3 Onderzoeksinstrumenten**

Er zijn verschillende onderzoeksinstrumenten gebruik. Deelvraag 1 is door middel van desk-en fieldresearch beantwoord. In het deskresearch is getracht de presentiebenadering zo volledig mogelijk in kaart te brengen door allereerst te onderzoeken wat de methodische kenmerken en indicatoren zijn van de presentiebenadering. De gevonden methodische kenmerken hebben gefungeerd als uitgangspunten voor het uitvoeren van het vervolg van de deskresearch. Ook in het fieldresearch speelde deze methodische kenmerken een zeer belangrijke rol. Middels

interviewvragen is getracht een beeld te creëren van hoe de methodische kenmerken, zoals beschreven in de theorie, toegepast kunnen worden in de praktijk. Zo is er in deelvraag 1 een weergave ontstaan van de presentiebenadering in zowel de theorie als in de praktijk. Deelvraag 2 is middels fieldresearch beantwoord. Voor het beantwoorden van deze deelvraag zijn de medewerkers van het S-OJO geïnterviewd en is onder hen een enquête gehouden. De vragen van het interview richtten zich op de kennis en het gevoel van handelingsbekwaamheid die de medewerkers hebben van de presentiebenadering. Ook werd er gevraagd naar hun visie in de ondersteuning van de jonge ouders en op welke wijze zij contact leggen en onderhouden met hen. De tien interviews zijn opgenomen, hiervoor is toestemming verkregen. Na afloop zijn de uitgewerkte interviews naar elke medewerker gemaïld, waarna van alle tien de medewerkers akkoord is ontvangen om deze te gebruiken voor het onderzoek. De enquête bestond uit zestien stellingen waarbij de medewerkers een keuze hadden uit vijf antwoordmogelijkheden; 'Geen idee', 'Nooit', 'Soms', 'Meestal' en 'Altijd'. De stellingen zijn ontwikkeld aan de hand van de indicatoren die naar voren zijn gekomen bij deelvraag 1. Deze indicatoren zijn geoperationaliseerd naar stellingen die betrekking hebben op de dagelijkse praktijk van het S-OJO (Zie bijlage C).<sup>1</sup> De geoperationaliseerde stellingen zijn vooraf naar de manager, mevrouw A. Kramer, van het S-OJO gestuurd en zij heeft akkoord gegeven om deze te gebruiken voor de enquête. Voor deelvraag 3 is online de enquête afgenomen. Hiervoor is gekozen omdat uit participerende observatie is gebleken dat de jonge ouders zeer actief zijn op het internet, met name op Facebook. Op Facebook van het S-OJO is een oproep geplaatst met de betreffende link om de enquête in te vullen (Zie bijlage F). De enquête bestond uit zeventien stellingen waarbij de jonge ouders de keuze hadden uit vier antwoordmogelijkheden: 'Nooit', 'Soms', 'Vaak' en 'Altijd'. Anders dan in de enquête voor de medewerkers van het S-OJO is keuzemogelijkheid 'Geen idee' weggelaten, omdat deze antwoordmogelijkheid kennis van de presentiebenadering veronderstelt, iets wat in deze enquête, die zich richt op de beleving van de jonge ouders, niet van toepassing is.

---

<sup>1</sup> De onderzoekster was in staat dit te doen doordat zij voorafgaand aan dit onderzoek tien maanden lang stage heeft gelopen op het S-OJO, wat als een zeer uitgebreide participerende observatie gezien kan worden.

## 2.4 Procedure gegevensverzameling

Allereerst is in het vooronderzoek literatuur bestudeerd m.b.t. de presentietheorie. Daarna zijn er in het onderzoek aanvullende gegevens door field- en deskresearch verzameld. Het deskresearch bestond uit een uitgebreider literatuuronderzoek. Om een beeld te vormen van hoe de presentiebenadering in de praktijk werkt is telefonisch contact gezocht met Titus Schlatmann, buurtpastor in Utrecht. Hij stemde in met een interview dat op 22 april 2015 plaatsvond in buurthuis 'De Nieuwe Jutter' in Utrecht. Dit interview heeft één uur en vijftien minuten geduurd. Vooraf is er een vragenlijst opgesteld met acht open vragen en deze zijn naar Titus Schlatmann gemaild. Het interview werd opgenomen, uiteraard met toestemming van Titus Schlatmann. Hierna is het interview schriftelijk uitgewerkt (Zie bijlage A).

De gegevens voor deelvraag 2 zijn door fieldresearch verzameld en bestond uit het afnemen van een enquête en een half-gestructureerd interview met tien medewerkers van het S-OJO. Doel van dit fieldresearch was om te achterhalen welke kennis de medewerkers hebben over de presentiebenadering en op welke wijze zij deze (on)bewust toepassen (zie bijlage B voor de uitgewerkte interviews en bijlage D voor de ingevulde enquêtes). Zowel de interviews als de enquêtes werden 'face to face' afgenomen op het S-OJO in Leeuwarden. Er is uitleg gegeven over het doel van het interview en de enquête en daarbij is verteld de namen van de medewerkers in het onderzoeksrapport niet vermeld zullen worden. Op 15 en 16 april 2015 werden er enquêtes en interviews afgenomen met de tien medewerkers. De interviews zijn met toestemming van de medewerkers opgenomen en daarna schriftelijk uitgewerkt. Hierna zijn de uitgewerkte interviews naar de betreffende medewerkers gestuurd, waarna zij allemaal toestemming hebben gegeven om deze te gebruiken voor het onderzoek.

Deelvraag drie is door fieldresearch beantwoord. Op 11 mei 2015 is er een online enquête geplaatst op Facebook van het S-OJO (Zie bijlage F). Er is voor een online enquête gekozen omdat de jonge ouders zeer actief zijn op Facebook. Er is overwogen om de enquête 'face to face' af te nemen, gedurende een activiteit op het S-OJO. Hier is van afgeweken omdat er dan een populatie ontstaat van jonge ouders die assertief genoeg zijn om zelf het S-OJO op te zoeken, wat zou kunnen leiden tot een subjectieve onderzoeksuitkomst. Om de kans op respons te verhogen, konden de respondenten door het invullen van de online enquête een fashion cheque winnen t.w.v. €15,- euro. Om hier kans op te maken moesten de respondenten hun email adres aan het einde van de enquête invullen. Hierbij is duidelijk vermeld dat alleen de onderzoekster naast de resultaten ook de email adressen kon zien. In totaal hebben 20 jonge ouders, zoals gemeld allemaal jonge moeders, de online enquête ingevuld.

## 2.5 Analyseplan

Het literatuuronderzoek heeft geleid tot de vaststelling van vijf methodische kenmerken van de presentiebenadering en indicatoren: de acht werkprincipes met hun dimensies. Een analyse van het interview met Titus Schlatmann bevestigde dat deze kenmerken en indicatoren wezenlijk zijn voor de presentiebenadering. De methodische kenmerken zijn gerapporteerd in deelvraag 1. De kenmerken en werkprincipes zijn vervolgens gebruikt voor het maken van vragen voor de interviews en enquêtes. De enquêtes en interviews leverden kwalitatieve en kwantitatieve informatie op die geanalyseerd is aan de hand van de vraag of de methodische kenmerken van de presentiebenadering deel uitmaken van de werkwijze van de medewerkers van het S-OJO. Op deze manier kon getoetst worden in hoeverre de presentiebenadering werkelijk deel uitmaakt van de instellingsmethodiek van het S-OJO.

## Hoofdstuk 3

### Resultaten

#### 3.1 Deelvraag 1:

##### ***Aan welke kenmerken moet de presentiebenadering volgens Baart voldoen?***

De presentietheorie is afgeleid uit een praktijk die “pastores met, over het algemeen, heel diffuse en in aantal geringe beginselen op gang hebben gebracht” (Baart, 2001, p.728). Andries Baart heeft deze pastoraalwerkers jarenlang geobserveerd en heeft hun werkwijze tot een theorie uitgewerkt, de zogeheten presentietheorie, ook wel presentiebenadering genoemd. Er is verschillende literatuur uitgebracht over de presentiebenadering, allen verwijzen met regelmaat terug naar het boek ‘Een theorie van de presentie’ van Baart. Dit boek zal dan ook als leidraad fungeren in deze deelvraag, ondersteund door de andere literatuurbronnen. Om de presentiebenadering zo volledig mogelijk in kaart te brengen, wordt dit hoofdstuk aangevuld met informatie opgedaan uit het *fieldresearch*, bestaande uit interviewfragmenten, verkregen middels een interview met Titus Schlatmann, pastor en presentiebeoefenaar. Er is voor deze volgorde gekozen, omdat de interviewfragmenten de theorie ondersteunt en illustreert. Zie bijlage A voor het volledige interview.

##### De presentiebenadering

De presentiebenadering is ontwikkeld als fundament van professioneel pastoraal werk in achterstandswijken. Inmiddels beperkt de presentiebenadering zich al lang niet meer tot dit specifieke werkveld maar wordt zij ingezet bij verscheidende doelgroepen die door zichzelf, of door anderen als sociaal overbodig bestempeld wordt. Voor mensen die hun bestaan als afgezonderd en eenzaam ervaren kan de presentiebenadering uitkomst bieden. De presentiebenadering bevat een gedetailleerd uitgewerkte methodiek maar is meer dan alleen een werkwijze. Het bevat een krachtige uitgewerkte basisfilosofie. De presentiebenadering gaat ervan uit dat menselijke waardigheid en het vinden van zin en betekenis in leven, geput wordt uit interpersoonlijke relaties (Audenhove & Hermans, 2007, P.43). Baart plaatst de presentiebenadering lijnrecht tegenover de zogeheten ‘hedendaagse institutionele overlevingsdrift en interventiecultuur’ (Baart, 2006, P.785). “Voortkomend uit exposure, aansluitend bij de leefwereld, een hechtingsrelatie biedend op basis van aandachtige betrokkenheid, trouw zijn, gaan staan in ambiguïteit en het tragische, de tijd openen met het oog op zinbeleving, enzovoort. Aanwezig zijn is beslist niet hetzelfde als de presentiebeoefening” (Baart, 2001, p. 772). Niet de visie, de werkwijze of doelstelling van een organisatie staat centraal maar de cliënt, in al zijn menswaardigheid. Volgens Baart (2001) is handelen volgens de presentietheorie grotendeels aan te leren, maar is er wel aanleg voor nodig. Bovendien moet er sprake zijn minimale zelfkennis.

*“De essentie van de praktijk en de theorie van de presentie is eigenlijk aandacht en dan bedoel ik hele consequente aandacht.”*

*Fragment uit het interview met Titus Schlatmann. Zie bijlage A.*

##### ‘Exposure’

De presentiebenadering begint dikwijls met ‘*exposure*’. Letterlijk vertaald betekent dit: ‘Blootstellen

aan' en deze letterlijke vertaling omvat exact wat er tijdens 'exposure' dient te gebeuren. De presentiebeoefenaar tracht zich volledig te mengen in de leefwereld van de cliënt, wil met elk facet van deze leefwereld kennismaken, horen wat de cliënt hoort, zien wat de cliënt ziet en doormaken wat de cliënt ook doormaakt. 'Exposure' gaat dus veel dieper dan alleen een kennismaking met de cliënt en moet leiden tot volledige betrokkenheid van de cliënt. 'Exposure' bestaat uit vier stappen, namelijk; 'de onderdrukking', 'de zuivering', 'de ontvankelijkheid' en 'de toewijding'. De stappen volgen elkaar niet in volgorde op maar in een circulair proces. Bij 'de onderdrukking' moet de presentiebeoefenaar de neiging om in te grijpen en de cliënt te helpen, onderdrukken. Ditzelfde geldt voor het toepassen van (wetenschappelijke) theorieën en meningsvorming omtrent het gedrag van de cliënt. De presentiebeoefenaar schat het gedrag van de cliënt niet op waarde. Wanneer de presentiebeoefenaar zijn primaire reacties niet achterwegen laat, bestaat de kans dat de cliënt zich niet volledig bloot durft te geven en dat de 'exposure' mislukt.

*"Het is veel observeren en eigenlijk nooit meteen op iets reageren. Je moet erover nadenken hoe je op mensen gaat reageren."*

*Fragment uit het interview met Titus Schlatmann. Zie bijlage A.*

Tijdens 'de zuivering' dient de presentiebeoefenaar zichzelf consequent en onverbiddeijk te reflecteren. Tijdens het reflecteren dient hij zichzelf een spiegel voor te houden: 'Waarom en waardoor interpreteer ik bepaalde gebeurtenissen op een dusdanige manier? Waarom reageer ik zoals ik reageer?' De presentiebeoefenaar wordt zich bewust van zijn ontvankelijkheid.

*"Onderdeel van het vak van de presentie is dat je als het ware beseft hebt van wat je doet en wat je niet doet. Je moet ter beschikking hebben hoe je jezelf ziet werken."*

*Fragment uit het interview met Titus Schlatmann. Zie bijlage A.*

Gedurende 'de ontvankelijkheid' is er ruimte ontstaan voor 'het andere leven'. De presentiebeoefenaar staat er open voor om de cliënt in zijn volledige menswaardigheid te ontvangen.

*"Ik begrens mij niet, ga over bepaalde onderwerpen heen. Ik ben niet alleen voor het onderwerp geloof, ook niet alleen voor verdriet of verlies. Vertrouwen, wantrouwen, conflicten, spanningen. Ergens op hopen, ergens wel of niet gerust op zijn. Allerlei onderwerpen komen voorbij. Het is dus niet in vakjes te vangen, het is grensoverschrijdend."*

*Fragment uit het interview met Titus Schlatmann. Zie bijlage A.*

De uiteindelijke betekenis van 'exposure' zit in de 'toewijding'. De presentiebeoefenaar wendt zich volledig tot hetgeen wat voor de cliënt er toe doet.

### Methodische kenmerken

De presentiebenadering is opgebouwd uit een vijf methodische kenmerken.

Het eerste methodische kenmerk is die van *beweging, plaats en tijd*. De presentiebeoefenaar is niet op één plaats, maar hij bevindt zich daar waar het leven van de cliënt zich afspeelt. Dit betekent dat hij zijn werk niet uitvoert vanaf een bureau, maar in de leefomgeving van de cliënt. Hij leidt dus als het ware een zwervend bestaan en beweegt zich naar de cliënt toe, in plaats van dat de cliënt de hulpverlener opzoekt. De presentiebeoefenaar neemt alle tijd voor de cliënt, past zijn tempo aan en is gemakkelijk bereikbaar, ook buiten kantooruren. De presentiebeoefenaar gaat over het algemeen een langdurige relatie aan met de cliënt.

*"Ik ben iemand die zich laat bepalen door wat zich aandient. En als dat betekent dat ik op het gemeentehuis moet zijn, dan ben ik daar. Dat is mijn beweging, op die plek, op dat moment, daar naartoe. Het is dus heel laagdrempelig, dichtbij en daar open voor staan."*

*Fragment uit het interview met Titus Schlatmann. Zie bijlage A.*

Het tweede methodische kenmerk betreft *ruimte en begrenzing*. De presentiebeoefenaar is breed inzetbaar, toegankelijk voor hulp bij elk type probleem of hulpvraag. De presentiebeoefenaar is er onvoorwaardelijk voor de cliënt ook wanneer er zich moeilijkheden tussen hen hebben voorgedaan. De cliënt staat centraal maar wel in zijn volledige menswaardigheid. Dit betekent ook dat hij samenwerkt met het netwerk van de cliënt. De presentiebeoefenaar anticipeert, hij handelt naar het geen wat zich op dat moment voordoet.

*"Ik laat op zo'n moment mijn werk en mijn agenda bepalen door het beroep wat er gedaan wordt in de acuutheid van iemands leven."*

*Fragment uit het interview met Titus Schlatmann. Zie bijlage A.*

Het derde methodische kenmerk luidt *aansluiting*. Er wordt aangesloten bij het leefmilieu en levensloop van de cliënt. De presentiebeoefenaar voegt zich in het leven van de cliënt. De presentiebeoefenaar gaat niet samen met de cliënt op zoek naar 'het antwoord' op al zijn problemen, maar trachten samen een bevredigende voldoening te geven tot het leven. De omgang is warm, vertrouwelijk en ongedwongen. Er wordt geen jargotaal gebruikt, er wordt in alledaagse taal met elkaar gesproken.

*"Aansluiting is heel precaire. Het heeft te maken met consequente aandacht en vertragen. Eigenlijk gewoon afwachten."*

*Fragment uit het interview met Titus Schlatmann. Zie bijlage A.*



Methodisch kenmerk vier is *afstemming en openheid*. De presentiebeoefenaar heeft in zijn relatie met de cliënt vooraf geen doelen of plannen gemaakt. Hij heeft als het ware een open agenda die alleen ingevuld kan worden door de zaken die zich voordoen in het contact met de ander. Hij stelt zichzelf open voor het geen wat zich in het contact met de cliënt voordoet, daar anticipeert hij op. Hij laat zich verrassen. Hij gebruikt hierbij geen hulpmiddelen, het instrument is de presentiebeoefenaar zelf, met zijn open en flexibele houding.

*"Ik laat het als het ware methodisch open. Ik weet niet waar ik aan toe ben en dat is niet erg want ik heb wel contact met hem. Hij gaat er voor, dat doet er toe, dat is voor mij genoeg. Het doel is dat het contact hem verder helpt in zijn situatie. In het contact met mij ontstaan er voor hem als het goed is allerlei opbrengsten en die doen ertoe."*

*Fragment uit het interview met Titus Schlatmann. Zie bijlage A.*

Methodische kenmerk vijf is *betekenis*. Door voorgaande methodische kenmerken is de presentiebenadering uitermate geschikt voor kwetsbare, eenzaam sociaaloverbodig (voelende) mensen, maar is niet uitsluitend voor hen bedoeld. Het is aan de presentiebeoefenaar de mensen op te kunnen sporen die baat zullen hebben aan de presentiebenadering.

(Baart, 2006; Brinkman, 2004; Kok, 2002)

*"Dus betekenis is iets wat door de buurtbewoner wordt gegeven. Hij bedankte mij bijvoorbeeld uitgebreid. Die betekenis is dus divers en die duidt hij. Het komt dus eigenlijk van de andere kant. Ik ben ook geraakt en ontroerd, dus ik merk ook dat mijn leven ook betekenis krijgt door dit zulk werk te doen. Mijn dag is dan nuttig geweest. Het is nog lang niet af maar de ander heeft het gewaardeerd."*

*Fragment uit het interview met Titus Schlatmann. Zie bijlage A.*

*Je moet niet hebben dat de bezoekers van zo'n centrum het gevoel hebben dat ze onder de knoet zitten van de vrijwilligers of medewerkers. Die vrijwilligers en medewerkers moeten zich onthechten aan hun positie. Zij moeten op een presentieachtige wijze langzij komen, bij de deelnemers gaan zitten. Niet 'dat wij bepalen het wel'. Ik raad het ontmoetingscentrum aan om met de bezoekers te gaan bepalen hoe het gaat. Dat is een nederige kwestie. Het is afzien van je positie maar langzij komen en samen bespreken. Dan worden ze creatief en krijgen ze meer waardigheid omdat het centrum is van hen is. Ze voelen zich niet alleen adressant van iemand zijn goede bedoelingen. Wat ze ook besluiten te doen, het is van hen en daarom zijn ze er trots op. Dit betekent niet dat er helemaal geen bestuur nodig is maar de verhoudingen moeten wel gelijkwaardig zijn. Geef de bezoekers mede eigenaarschap over het centrum. Het is een omkering van denken. Je moet de wederkerigheid organiseren. Dat kan zowel één op één als in groepen."*

*Fragment uit het interview met Titus Schlatmann. Zie bijlage A.*

Bovenstaand literatuuronderzoek heeft geleid tot de volgende *sensitizing concepts* (Verhoeven,2011,P.303)

Tabel 1: De 5 methodische kenmerken en bijhorende indicatoren (Baart,2006)

Methodisch kenmerk:	Indicatoren van methodisch kenmerk
<b>1. 'Beweging, plaats en tijd'</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentiebeoefenaar beweegt zich naar cliënt toe;</li> <li>• Presentiebeoefenaar voegt zich in het leven van de cliënt;</li> <li>• Presentiebeoefenaar neemt alle tijd voor cliënt en past zijn tempo op hem aan;</li> <li>• Presentiebeoefenaar is makkelijk bereikbaar voor cliënt, ook na kantooruren;</li> <li>• De presentiebeoefenaar gaat (over het algemeen) een langdurige relatie aan met cliënt;</li> </ul>
<b>2. 'Ruimte en begrenzing'</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentiebeoefenaar is breed inzetbaar, beperkt zich niet tot een probleem of hulpvraag;</li> <li>• Presentiebeoefenaar is er onvoorwaardelijk voor de cliënt;</li> <li>• Cliënt en zijn menswaardigheid staat centraal;</li> <li>• Presentiebeoefenaar onderhoudt contact met het netwerk van cliënt;</li> <li>• Presentiebeoefenaar anticipeert, handelt naar hetgeen wat zich voordoet;</li> </ul>
<b>3. 'Aansluiting'</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentiebeoefenaar sluit zich aan bij leefmilieu en levensloop van cliënt;</li> <li>• Presentiebeoefenaar zoekt samen met cliënt naar bevredigende voldoening tot het leven;</li> <li>• De omgang tussen cliënt en presentiebeoefenaar is warm, vertrouwelijk en ongedwongen;</li> <li>• Er wordt in alledaagse bewoordingen met elkaar gesproken;</li> </ul>
<b>4. 'Afstemming en openheid'</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentiebeoefenaar stelt voorafgaand aan contact met cliënt geen doelen of plannen op;</li> <li>• Presentiebeoefenaar heeft een open agenda die alleen kan worden ingevuld door zaken die zich voordoen in het contact met de cliënt;</li> <li>• Presentiebeoefenaar stelt zich open op;</li> <li>• Presentatiebeoefenaar anticipeert op hetgeen wat zich voordoet gedurende het contact met cliënt;</li> <li>• Presentiebeoefenaar is door zijn open en flexibele houding zijn eigen instrument;</li> </ul>
<b>5. 'Betekenis'</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het is aan de presentiebeoefenaar om 'presentiebehoeftige' cliënten te herkennen;</li> </ul>

### Kritiek op de presentiebenadering

Verschillende deskundigen plaatsen kanttekeningen bij de presentietheorie. Zo schrijft Lies Schilder in het vaktijdschrift 'Sociale interventie' (2003,P. 40-49) dat Baart in zijn boek 'Een theorie van de presentie' een te overtrokken 'scheiding' maakt tussen hulpverleners met een interventionistische werkwijze en hulpverleners die volgens de uitgangspunten van de presentiebenadering werken. Volgens Schilder is Baart in zijn boek weinig genuanceerd; interventie is 'fout' en presentie is 'goed'. Schilder had liever gezien dat Baart het dilemma zou belichten waarin vele hulpverleners zich momenteel bevinden, namelijk bureaucratische versus morele verantwoordelijkheden. Schilder schrijft blij te zijn met de presentiebenadering, omdat deze hulpverleners bewust maakt van de risico's die er aan interventiegerichte hulpverlening verbonden zijn. Echter waarschuwt zij ook voor de valkuilen van de presentiebenadering: hulpverleners zijn zich niet langer bewust van hun machtspositie en kunnen ook té betrokken raken in de leefwereld van de cliënt. Annelies van Heijst stelt in haar boek 'Menslievende zorg' (2006) dat de presentiebenadering zich wel degelijk verhoudt tot interventie maar dat deze door Baart onvoldoende verduidelijkt worden in het boek 'Een theorie van de presentie' (2001).

### 3.2 Deelvraag 2:

#### **Op welke wijze zeggen de medewerkers van het S-OJO de presentiebenadering toe te passen in hun werk met jonge ouders?**

Deelvraag 1 heeft antwoord gegeven op de vraag aan welke kenmerken de presentiebenadering volgens Andries Baart en een ervaren presentiebeoefenaar, moet voldoen. Hieruit zijn vijf methodische kenmerken naar voren gekomen met daarbij horende indicatoren. Deze indicatoren zijn geoperationaliseerd in stellingen voor een enquête (zie bijlage C) en interviewvragen voor de medewerkers (zie bijlage B). Deze geven antwoord op deelvraag 2. De medewerkers van het S-OJO noemen in dit interview enkele begrippen die wellicht om nadere uitleg vragen:

Empowerment: Het ontwikkelen van een positief zelfbeeld en het omgaan met veranderingen in een situatie. (Kramer, 2014, P. 12)

Trotse ouders: Samenwerkingsverband met 'het Buro' waarbij jonge ouders, die niet in beeld zijn bij hulpverleningsinstanties, outreachend worden opgespoord door het team 'Trotse Ouders'. (Kramer, 2014, P. 11)

Vroeg signalering: Een standaard procedure door verschillende verloskundige praktijken en kraamzorginstellingen in de regio's Leeuwarden en Heerenveen, waarbij (aanstaande) ouders tot en met drieëntwintig jaar, worden aangemeld bij het S-OJO. (Kramer, 2014, P. 24)

Jonge moedergroep: Wekelijkse (thema)bijeenkomsten op het S-OJO voor jonge moeders. (<http://ontmoetingscentrumjongeouders.nl/>)

Snuffelwinkeltje: Een winkel van het 'S-OJO' waar jonge ouders wonend in de provincie Friesland gratis mogen winkelen. (Kramer, 2014, P. 25)

De resultaten van het interview vindt u hieronder.

#### **3.2.1 Interview met 10 medewerkers van het S-OJO**

Op de eerste vraag van het interview, namelijk 'Wat weet je allemaal over de presentiebenadering?', geven de medewerkers antwoorden als: 'Er zijn voor de cliënt, goed luisteren, de cliënt centraal stellen, aanwezig zijn en inspelen op de behoefte van de cliënt'. Er is aan twee medewerkers gevraagd waar ze deze informatie vandaan hadden, waarop één medewerkster antwoordde dit uit het jaarverslag van het S-OJO te hebben en de ander gaf aan dit te weten omdat ze een methodiekverslag het geschreven over het S-OJO. Medewerkster 5 zei het woord presentiebenadering niet te kennen en vertelde daarbij sinds februari werkzaam te zijn bij het S-OJO. Het interview met deze medewerkster vond plaats op 15 april.

Op de vraag 'Pas jij de presentiebenadering toe in de ondersteuning die je biedt aan de jonge ouders, zo ja, hoe dan?' antwoorden drie medewerksters dat zij deze toepassen. Zij vinden dat zij deze toepassen omdat zij kijken naar wat de cliënt wil en daar vanuit te werken. Ook motiveren zij hun antwoord met het bieden van een luisterend oor, het direct beschikbaar zijn wanneer een jonge ouder binnenkomt op het S-OJO, ook het gegeven dat het S-OJO een inlooplek is en dat er met regelmaat 'praatjes' met de jonge ouders worden gehouden tijdens 'face to face gesprekken en in het gebruik van Social Media. Zes medewerkers denken de presentiebenadering gedeeltelijk toe te passen en refereren daarbij aan hun antwoorden die ze in de eerste vraag hebben gegeven. Zij zeggen de presentiebenadering dus toe te passen met de kennis die zij hierover hebben. Eén

medewerkster zegt zich er niet van bewust te zijn dat ze deze toepast maar geeft aan dat er een kans is dat ze de methodiek toch onbewust gebruikt. Medewerkster 5 kan deze vraag niet beantwoorden omdat ze niet weet wat de presentiebenadering inhoudt.

De medewerkers antwoorden bij vraag drie 'Wat vind jij belangrijk aan jouw houding in het werk met de jonge ouders?' veel belang te hechten aan een open, toegankelijke/beschikbare houding. Ze willen met deze houding uitstralen 'er te zijn' voor de jonge ouder en dat ze hen serieus nemen en ze niet veroordelen. De medewerkers van het S-OJO zeggen de jonge ouders graag te willen helpen, zonder teveel uit handen te nemen en zeggen veel waarde te hechten aan 'empowerment'. Ze willen uitstralen dat ze te vertrouwen zijn en vinden daarbij eerlijkheid en transparantie belangrijk. Eén medewerkster geeft aan het belangrijk te vinden dat ze zelfverzekerd overkomt en wil graag als een goed voorbeeld fungeren voor de jonge ouders.

Op de vraag: 'Wat is jouw visie als Social Worker wat betreft de ondersteuning van de jonge ouders?' geven de medewerkers aan dat er een vertrouwenspersoon in het leven van de jonge ouder moet zijn die er door 'empowerment' voor zorgt dat de jonge ouders uiteindelijk zelfstandig kunnen functioneren.

Op de laatste vraag: 'Op welke manier leg je of onderhoud je contact met de jonge ouders tijdens de ondersteuning die zijn ontvangen van het S-OJO?' geven de medewerkers aan dat voor het leggen en onderhouden van contacten veel gebruik wordt gemaakt van 'Facebook'. Wanneer de medewerkers de jonge ouders 'lijfelijk' ontmoeten, gebeurt dit meestal op het S-OJO, wanneer de jonge ouders langskomen voor een gesprekje of zichzelf hebben opgegeven voor één van de activiteiten. Medewerkster 5 geeft aan actief opzoek te zijn op 'Facebook' naar jonge ouders binnen Friesland die nog niet in het bestand staan van het 'S-OJO.' Wanneer ze deze gevonden heeft nodigt zij hen met een berichtje uit om eens langs te komen op het S-OJO. Binnenkort gaat zij met 'trotse ouders' de straat op om te flyeren voor het S-OJO en hoopt op die manier contact te leggen met de jonge ouders. Medewerkster 7 geeft aan dat veel contactlegging loopt via de 'vroeg signalering' en dat ze de contacten onderhoudt tijdens de jonge moedergroep. Medewerkster 10 geeft aan dat zij voornamelijk contact legt via het 'snuffelwinkeltje' en het project 'trotse ouders'. Zie bijlage C voor de uitgewerkte interviews.

### 3.2.2 Uitslag enquêtes van de 10 medewerkers van het S-OJO

Tabel 2: Enquêteresultaten van de medewerkers met betrekking tot methodisch kenmerk 1, 'Beweging plaats en tijd' en bijhorende indicatoren.

Indicatoren	Geen idee	Nooit	Soms	Meestal	Altijd
1.1 Ik neem het initiatief in het contact met de jonge ouder;	0% van de medewerkers	0% van de medewerkers	0% van de medewerkers	90% van de medewerkers	10% van de medewerkers
1.2 Ik bezoek de jonge ouder thuis;	10% van de medewerkers	60% van de medewerkers	30% van de medewerkers	0% van de medewerkers	0% van de medewerkers
1.3 Tijdens een gesprek met de jonge ouder neem ik alle tijd voor hem/haar ook al betekent dit dat het gesprek voortduurt tot na sluitingstijd van het 'S-OJO';	10% van de medewerkers	10% van de medewerkers	50% van de medewerkers	20% van de medewerkers	10% van de medewerkers
1.4 Ik ben altijd bereikbaar voor een jonge ouder, ook als ik andere afspraken heb (bijv. bij gemeente of bij een andere jonge ouder thuis, ook na kantooruren);	0% van de medewerkers	30% van de medewerkers	60% van de medewerkers	0% van de medewerkers	10% van de medewerkers

Tabel 3: Enquêteresultaten van de medewerkers met betrekking tot methodisch kenmerk 2, 'Ruimte en begrenzing' en bijhorende indicatoren.

Indicatoren	Geen idee	Nooit	Soms	Meestal	Altijd
2.1 Ik help de individuele jonge ouder met meerdere ondersteuningsvragen op diverse leefgebieden;	0% van de medewerkers	10% van de medewerkers	30% van de medewerkers	50% van de medewerkers	10% van de medewerkers
2.2 Ik ondersteun de jonge ouder onvoorwaardelijk, ongeacht wat hij/zij doet;	0% van de medewerkers	0% van de medewerkers	40% van de medewerkers	50% van de medewerkers	10% van de medewerkers
2.3 Ik doe meer onderzoek naar de jonge ouder zelf (bijv. zijn of haar levensverhaal) dan dat ik onderzoek wat zijn/haar ondersteuningsvraag is;	20% van de medewerkers	10% van de medewerkers	40% van de medewerkers	20% van de medewerkers	10% van de medewerkers
2.4 Ik heb contact met mensen uit het netwerk van de jonge ouder;	20% van de medewerkers	20% van de medewerkers	40% van de medewerkers	20% van de medewerkers	0% van de medewerkers
2.5 Ik maak voor een gesprek met de jonge ouder geen gespreksagenda, ik wacht af waarover de jonge ouder zelf graag wil praten;	0% van de medewerkers	20% van de medewerkers	60% van de medewerkers	20% van de medewerkers	0% van de medewerkers

Tabel 4: Enquêteresultaten van de medewerkers met betrekking tot methodisch kenmerk 3, 'Aansluiten' en bijhorende indicatoren.

Indicatoren	Geen idee	Nooit	Soms	Meestal	Altijd
3.1 Ik doe mee aan het alledaagse leven van de jonge ouder (bijv. meehelpen in het huishouden/geregeld mee boodschappen doen etc.);	0% van de medewerkers	100% van de medewerkers	0% van de medewerkers	0% van de medewerkers	0% van de medewerkers
3.2 Ik zoek samen met de jonge ouder naar een voor hem of haar zinvolle invulling van zijn/haar leven;	0% van de medewerkers	10% van de medewerkers	50% van de medewerkers	40% van de medewerkers	0% van de medewerkers
3.3 Het contract tussen mij en de jonge ouder is ontspannen (i.p.v. strikt zakelijk);	0% van de medewerkers	10% van de medewerkers	10% van de medewerkers	40% van de medewerkers	40% van de medewerkers
3.4 In het contact met de jonge ouder gebruik ik alledaagse woorden (i.p.v. jargontaal);	0% van de medewerkers	10% van de medewerkers	0% van de medewerkers	30% van de medewerkers	60% van de medewerkers

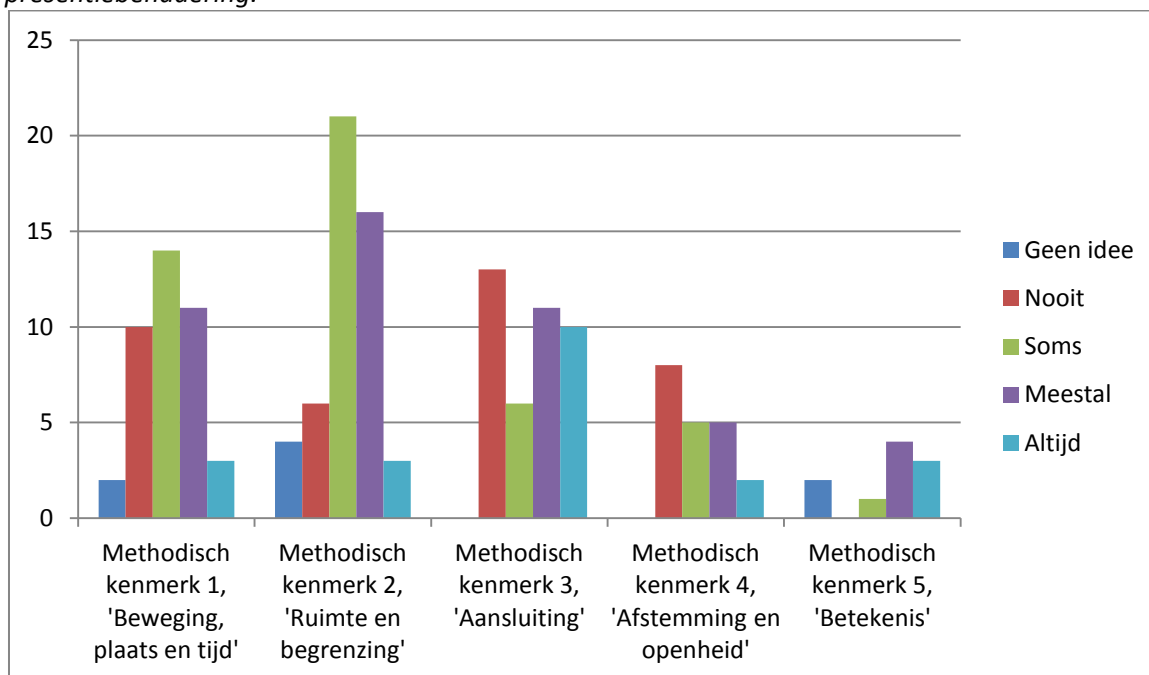
Tabel 5: Enquêteresultaten van de medewerkers met betrekking tot methodisch kenmerk 4, 'Afstemming en openheid' en bijhorende indicatoren.

Indicatoren	Geen idee	Nooit	Soms	Meestal	Altijd
4.1 Voor de eerste ontmoeting met een jonge ouder (die al langere tijd actief is binnen het S-OJO) doe ik vooraf <u>geen</u> navraag of doe ik <u>geen</u> onderzoek naar informatie die al bekend bij het S-OJO (bijvoorbeeld het vooraf lezen van gespreksverslagen tussen jonge ouder en je collega);	0% van de medewerkers	60% van de medewerkers	20% van de medewerkers	20% van de medewerkers	0% van de medewerkers
4.2 Tijdens het contact met jonge ouders gebruik ik geen hulpmiddelen (zoals vragenlijsten etc.) maar anticipeer ik op het <u>geen</u> wat zich op dat moment voordoet (Bijv. je speelt in op een bepaalde opmerking die een jonge ouder maakt);	0% van de medewerkers	20% van de medewerkers	30% van de medewerkers	30% van de medewerkers	20% van de medewerkers

Tabel 6: Enquêteresultaten van de medewerkers met betrekking tot methodisch kenmerk 5, 'Betekenis' en bijhorende indicatoren.

Indicatoren	Geen idee	Nooit	Soms	Meestal	Altijd
5.1 Ik signaleer het wanneer een jonge ouder sociaal geïsoleerd is en behoefte heeft aan contact en nabijheid;	20% van de medewerkers	0% van de medewerkers	10% van de medewerkers	40% van de medewerkers	30% van de medewerkers

Grafiek 1: Enquête uitslag medewerkers met betrekking tot de 5 methodische kenmerken van de presentiebenadering.



Hoogste score op de antwoorden:

**Soms**

**Soms**

**Nooit**

**Nooit**

**Meestal**

Uit de enquête die afgenomen is bij de medewerkers van het S-OJO geven de meeste medewerkers aan het methodische kenmerk, '*Beweging plaats en tijd*' soms toepassen. Over het algemeen nemen de medewerkers van het S-OJO wel het initiatief in het leggen van contact met de jonge ouders, maar ze bewegen zich niet 'letterlijk naar de jonge ouder toe.' Het meeste contact tussen de medewerker en de jonge ouder vindt plaats op het 'S-OJO' en niet in de leefwereld van de jonge ouder. Ook het tweede methodische kenmerk, '*Ruimte en begrenzing*' wordt door het grootste gedeelte van de medewerkers soms toegepast. De medewerkers geven aan de jonge ouders op meerdere gebieden onvoorwaardelijk te ondersteunen maar lijken zich daarmee meer te richten op de ondersteuningsvraag zelf dan de jonge ouder, in al zijn of haar facetten, te leren kennen. Bij het derde methodische kenmerk, die van '*Aansluiting*' scoren de medewerkers het hoogst op het antwoord nooit. In de gespreksvoering met de jonge ouders geven de medewerkers aan 'alledaagse taal' te gebruiken en het contact tussen hen en de jonge ouder als ontspannen te ervaren. Ook zetten zij zich in om de jonge ouder te helpen om een zinvolle invulling te geven aan hun leven. Echter geven zij aan zich nooit in het alledaagse leven van de jonge ouder te mengen door hen bijvoorbeeld te ondersteunen bij hun alledaagse taken. Ook op methodisch kenmerk vier '*Afstemming en openheid*' scoren de medewerkers het hoogst op het antwoord nooit. De medewerkers trachten zo openlijk mogelijk het gesprek met de jonge ouder aan te gaan, door tijdens dat gesprek te anticiperen op het geen wat zich op dat moment voordoet en zich niet vast te houden aan een vooraf opgestelde gespreksagenda. Wel laten ze zich, voor de eerste contactlegging met de jonge ouders, informeren over de jonge ouders door informatie van derden tot zich te nemen. Bij methodisch kenmerk vijf, die van '*Betekenis*' geeft de meerderheid van medewerkers aan sociale isolatie van de jonge ouders, meestal te signaleren (zie bijlage D voor de enquêtes die zijn ingevuld door de medewerkers).

### Deelvraag 3:

#### **Hoe ervaren de jonge ouders de presentiebenadering in hun contact met de medewerkers van het S-OJO?**

Deze deelvraag is beantwoord door een online enquête voor de jonge ouders. Hiervoor is een oproep geplaatst op de Facebook van het S-OJO. De resultaten hiervan staan hieronder.

*Tabel 7: Enquêteresultaten van de jonge ouders met betrekking tot methodisch kenmerk 1, 'Beweging plaats en tijd' en bijhorende indicatoren.*

Indicatoren	Nooit	Soms	Vaak	Altijd
1.1 De medewerker van het 'S-OJO' zoekt contact met mij op (bijvoorbeeld door te bellen, een berichtje te sturen of bij je langs te komen);	35% van de jonge ouders	45% van de jonge ouders	10% van de jonge ouders	10% van de jonge ouders
1.2 De medewerker van het 'S-OJO' komt bij mij thuis;	50% van de jonge ouders	45% van de jonge ouders	5% van de jonge ouders	0% van de jonge ouders
1.3 Ik heb het gevoel dat de medewerker van het 'S-OJO' alle tijd voor mij neemt;	30% van de jonge ouders	40% van de jonge ouders	15% van de jonge ouders	15% van de jonge ouders
1.4 Ik kan de medewerker van het 'S-OJO' bereiken wanneer ik haar nodig heb (bijvoorbeeld door te bellen, een berichtje te sturen of langs te gaan op het 'S-OJO');	25% van de jonge ouders	40% van de jonge ouders	30% van de jonge ouders	5% van de jonge ouders

*Tabel 8: Enquêteresultaten van de jonge ouders met betrekking tot methodisch kenmerk 2, 'Ruimte en begrenzing' en bijhorende indicatoren.*

Indicatoren	Nooit	Soms	Meestal	Altijd
2.1 De medewerker van het 'S-OJO' helpt mij met meerdere dingen tegelijk (bijvoorbeeld met vragen over opvoeding en vragen over werk/school);	25% van de jonge ouders	55% van de jonge ouders	15% van de jonge ouders	5% van de jonge ouders
2.2 Ik heb het gevoel dat de medewerker van het 'S-OJO' mij altijd wel wil helpen, ook wanneer ik langere tijd niets van mij heb laten horen;	30% van de jonge ouders	30% van de jonge ouders	15% van de jonge ouders	25% van de jonge ouders
2.3 Ik heb het gevoel dat de medewerker van het 'S-OJO' haar best doet om mij goed te leren kennen;	25% van de jonge ouders	50% van de jonge ouders	20% van de jonge ouders	5% van de jonge ouders
2.4 De medewerker van het 'S-OJO' weet welke mensen belangrijk voor mij zijn en praat ook met hen (bijvoorbeeld ouders en vriendinnen);	75% van de jonge ouders	15% van de jonge ouders	5% van de jonge ouders	5% van de jonge ouders
2.5 Wanneer ik ergens heel snel hulp bij nodig heb, helpt de medewerker van het 'S-OJO' mij daarbij;	40% van de jonge ouders	40% van de jonge ouders	20% van de jonge ouders	0% van de jonge ouders

*Tabel 9: Enquêteresultaten van de jonge ouders met betrekking tot methodisch kenmerk 3 'Aansluiting' en bijhorende indicatoren.*

Indicatoren	Nooit	Soms	Meestal	Altijd
3.1 De medewerker helpt mij bij mijn dagelijkse taken (bijvoorbeeld bij het huishouden of boodschappen doen);	65% van de jonge ouders	30% van de jonge ouders	5% van de jonge ouders	0% van de jonge ouders
3.2 De medewerker van het 'S-OJO' helpt mij op zoek te gaan naar hobby's of werk/opleiding die ik	60% van de jonge ouders	30% van de jonge ouders	10% van de jonge ouders	0% van de jonge ouders



leuk vind;				
3.3 Ik ervaar het contact met de medewerker van het 'S-OJO' als warm en heb het gevoel dat ik haar kan vertrouwen;	20% van de jonge ouders	50% van de jonge ouders	15% van de jonge ouders	15% van de jonge ouders
3.4 De medewerker van het 'S-OJO' gebruikt woorden die ik begrijp;	20% van de jonge ouders	35% van de jonge ouders	20% van de jonge ouders	25% van de jonge ouders

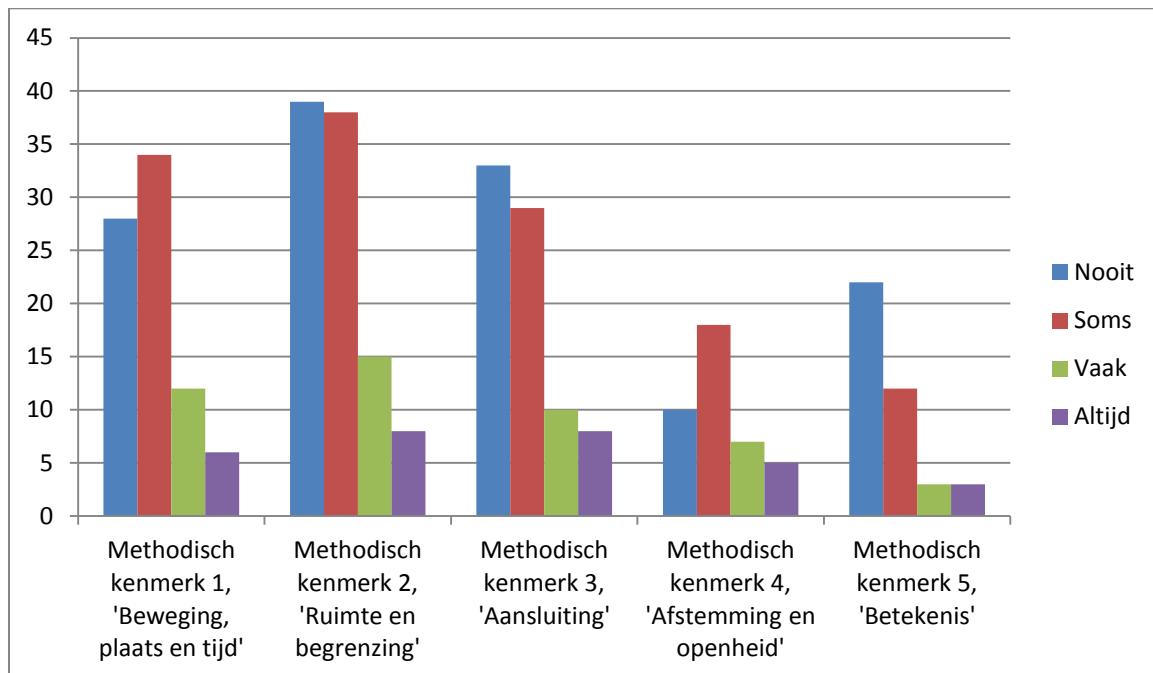
*Tabel 10: Enquêteresultaten van de jonge ouders met betrekking tot methodisch kenmerk 4, 'Afstemming en openheid' en bijhorende indicatoren.*

Indicatoren	Nooit	Soms	Meestal	Altijd
4.1 De medewerker van het 'S-OJO' geeft mij het gevoel dat ik alles aan haar kan vertellen;	30% van de jonge ouders	40% van de jonge ouders	20% van de jonge ouders	10% van de jonge ouders
4.2 Ik heb het gevoel dat de medewerker van het 'S-OJO' altijd haar best doet om mij te kunnen helpen, wat ik ook aan haar vraag;	20% van de jonge ouders	50% van de jonge ouders	15% van de jonge ouders	15% van de jonge ouders

*Tabel 11 : Enquêteresultaten van de jonge ouders met betrekking tot methodisch kenmerk 5, 'Betekenis' en bijhorende indicatoren.*

Indicatoren	Nooit	Soms	Meestal	Altijd
5.1 De medewerker van het 'S-OJO' heeft het door wanneer ik mij alleen voel en probeert mij dan te helpen;	50% van de jonge ouders	35% van de jonge ouders	5% van de jonge ouders	10% van de jonge ouders
5.2 Ik heb het gevoel dat ik mee mag/kan beslissen over welke activiteiten er door het 'S-OJO' georganiseerd worden (bijvoorbeeld leuke uitjes en/of activiteiten bedenken);	60% van de jonge ouders	25% van de jonge ouders	10% van de jonge ouders	5% van de jonge ouders

Grafiek 2: Enquête uitslag jonge ouders met betrekking tot de 5 methodische kenmerken van de presentiebenadering.



Hoogste score op de antwoorden:

**Soms**

**Nooit**

**Nooit**

**Soms**

**Nooit**

Uit de enquête die is afgenomen bij de jonge ouders van het S-OJO geeft het grootste gedeelte van de jonge ouders aan het eerste methodische kenmerk, *'Beweging, plaats en tijd'* soms te ervaren. Uit de enquêtestellingen gericht op dit eerste methodische kenmerk komt naar voren dat de jonge ouders ervaren dat de medewerker er voor hen is en tijd voor hen neemt maar dat zij zich over het algemeen 'zelf naar de medewerker toe moeten bewegen.' Methodisch kenmerk 2, *'Ruimte en begrenzing'* wordt door de meeste jonge ouders nooit ervaren. Wel liggen de antwoorden op de stellingen die betrekking hebben op dit methodische kenmerk dicht bij elkaar, bij stelling 2.2 *'Ik heb het gevoel dat de medewerker van het S-OJO mij altijd wel wil helpen, ook wanneer ik langere tijd niets van mij heb laten horen'* antwoordt 30% van de jonge ouders dit nooit te ervaren, een andere 30% van de jonge ouders ervaart dit soms, 15% ervaart dit vaak wel en daartegenover staat een percentage van 25% van de jonge ouders die zegt dit altijd te ervaren.

Methodisch kenmerk 3, *'Aansluiting'* wordt door het merendeel van de jonge ouders nooit ervaren. Uit de enquête blijkt dat het merendeel van de jonge ouders wel vindt dat de medewerkers van het S-OJO op communicatief niveau bij hen aansluit, maar mengt de medewerker van het S-OJO zich niet voldoende in hun alledaagse leven. Het vierde methodische kenmerk, dat van *'Afstemming en openheid'* ervaren de meeste de jonge ouders soms. Ze hebben soms het gevoel de medewerker van het S-OJO alles te kunnen vertellen en soms dat de medewerker van het S-OJO haar best doet om hen te helpen. Bij de stellingen van methodisch kenmerk 5, *'Betekenis'* geeft het merendeel van de jonge ouders aan nooit het gevoel te hebben dat de medewerker van het S-OJO doorheeft wanneer zij zich eenzaam voelen en nooit het gevoel te hebben dat ze inspraak hebben in de activiteiten die door het S-OJO georganiseerd worden ( Zie bijlage G voor de uitslag van de online enquête, ingevuld door de jonge ouders).

## Hoofdstuk 4

### Conclusie, discussie en aanbevelingen

#### 4.1 Conclusie

Uit de verkregen gegevens van deelvraag 1 Aan welke kenmerken moet de presentiebenadering volgens Baart voldoen? kan worden afgeleid dat de presentiebenadering de volgende methodische kenmerken kent: *beweging plaats en tijd, ruimte en begrenzing, aansluiting, afstemming en openheid, en betekenis*. Aan deze methodische kenmerken zijn ook de indicatoren ontleend. De conclusie op basis van de data van deelvraag 2 Op welke wijze zeggen de medewerkers van het S-OJO de presentiebenadering toe te passen in hun werk met jonge ouders? moet zijn dat de medewerkers over zeer geringe kennis beschikken over de presentiebenadering. Zij geven in de interviews aan zich onbekwaam te voelen wat betreft hun kennis van de presentiebenadering en de wijze waarop zij die toepassen. Onder de presentiebenadering verstaan zij het bieden van een luisterend oor en het centraal stellen van die cliënt. Dit zijn weinig concrete antwoorden die ook niet direct zijn terug te leiden naar de theorie van de presentiebenadering. Geen van de medewerkers noemt de vijf methodische kenmerken waaruit de presentiebenadering is opgebouwd. Uit de enquête afgenomen bij de tien medewerkers van het S-OJO, die zich richtte op het toepassen van de methodische kenmerken, kwam naar voren dat deze onvoldoende worden toegepast. Zo gaf het merendeel van de medewerkers aan methodisch kenmerk 1 *beweging plaats en tijd 'soms'* toe te passen en ditzelfde gaven zij ook aan bij methodisch kenmerk 2 *ruimte en begrenzing*. De meerderheid van de medewerkers gaf aan methodisch kenmerk 3 *aansluiting* en methodisch kenmerk 4 *afstemming en openheid 'nooit'* toe te passen. De meeste medewerkers geven aan methodisch kenmerk 5 *betekenis* meestal toe te passen, omdat zij van mening zijn sociale isolatie bij de jonge ouder te herkennen. In deelvraag 3 Hoe ervaren de jonge ouders de presentiebenadering in hun contact met de medewerkers van het S-OJO? worden bovenstaande bevindingen bevestigd. In de online enquête geeft het merendeel van de jonge ouders aan methodisch kenmerk 1 *'soms'* te ervaren. Methodische kenmerken 2 en 3 worden door de meerderheid van de jonge ouders *'nooit'* ervaren. Het merendeel van de jonge ouders geeft aan methodisch kenmerk 4 *'soms'* te ervaren. Bij methodisch kenmerk 5 geeft de meerderheid van de jonge ouders aan dat de medewerkers van het 'S-OJO' het *'nooit'* doorhebben wanneer zij zich eenzaam voelen en *'nooit'* het gevoel te hebben dat zij inspraak hebben in de activiteiten die worden georganiseerd door het S-OJO.

Om antwoord te geven op de centrale vraagstelling Hoe passen de medewerkers van het S-OJO de methodische kenmerken en werkprincipes van de presentiebenadering toe in hun werk met jonge ouders? kan worden gezegd dat de medewerkers van het S-OJO bepaalde werkprincipes wel toepassen. Zo zijn zij erg actief op het gebied van contactlegging met de jonge ouders. Zij zijn bijvoorbeeld erg actief in 'opsporen' van jonge ouders door hun goede samenwerkingsverbanden met o.a. verloskundepraktijken. Maar daarmee kan niet worden geclaimd dat zij doen aan presentiebeoefening. Een dergelijke beoefening veronderstelt dat het gehele cluster van kenmerken en werkprincipes door de beoefenaar in acht wordt genomen. Bij het S-OJO is dat niet het geval. De data laten zien dat er onvoldoende wordt ingezet in het aangaan van een langdurige relatie met de

jonge ouders, waar de medewerker van het S-OJO zich mengt in het alledaagse leven van die jonge ouder. De medewerker van het S-OJO verdiept zich onvoldoende in het leren kennen van het leven van de jonge ouder in al zijn of haar facetten. Zij geven in de enquête aan geen deel te nemen aan het alledaagse leven van de jonge ouder. Bijvoorbeeld door met de jonge ouder mee te gaan wanneer hij of zij boodschappen doet. Deze voorbeelden onderstrepen eveneens de conclusie dat de presentiebenadering door de medewerkers van het S-OJO niet wordt toegepast. Baart schaarst een dergelijke claim onder misverstanden.

“Hier is presentie dus radicaal los gemaakt van al zijn nadere bepalingen en kwaliteitsmaten: voortkomend uit exposure, aansluitend bij de leefwereld, een hechtingsrelatie biedend op basis van aandachtige betrokkenheid, trouw zijn, gaan staan in ambiguïteit en het tragische, de tijd openen met het oog op zinbeleving, enzovoort. Aanwezig zijn is beslist niet hetzelfde als de presentie-beoefening” . (Baart, 2001, p. 772)

Met deze conclusie is de doelstelling om ‘voor het management van het S-OJO te onderzoeken op welke wijze de medewerkers de presentiebenadering in de praktijk hanteert en of die handelwijze door de jonge ouders wordt ervaren’ behaald. Er is onder de medewerkers onvoldoende kennis over de presentiebenadering, waardoor deze ook niet wordt toegepast zoals de theorie dat vereist. De jonge ouders van het S-OJO geven aan de presentiebenadering ‘nooit’ tot ‘soms’ te ervaren.

#### **4.2 Discussie**

Doordat de enquête van de jonge ouders online werd afgenomen, is het discutabel met hoeveel zorgvuldigheid deze is ingevuld. De onderzoekster heeft er immers geen zicht op of de jonge ouder de stellingen goed geïnterpreteerd heeft. De Fashion cheque die gewonnen kon worden bij het invullen van deze enquête, kan een verkeerde motivatie zijn om deel te nemen aan het onderzoek. Doet de respondent mee om zo mee te werken aan een zo valide mogelijke weergave van de belevenis van de doelgroep, of is het een relatief makkelijke en snelle manier om aan een Fashion cheque te komen?

Er is voor een online enquête gekozen omdat uit voorgaande onderzoeken op het S-OJO is gebleken dat deze manier van enquêteren het hoogste respons opleverde. Het is ook discutabel of de hoogte van de respons een motivatie moet zijn bij het kiezen van een onderzoeksmethode. Dit heeft wellicht veel kwantitatieve onderzoeksresultaten opgeleverd, maar geen kwalitatieve onderzoeksresultaten. Juist bij een onderzoek over de presentiebenadering, waarbij de ervaringen van de jonge ouders van groot belang zijn, had een diepte- interview of een groeps gesprek een belangrijke meerwaarde kunnen hebben.

Om deelvraag 1 Aan welke kenmerken moet de presentiebenadering volgens Baart voldoen? te beantwoorden is getracht verschillende literatuurbronnen te gebruiken. Echter al deze secundaire literatuurbronnen verwijzen met regelmaat terug naar het boek van Baart *Een theorie van de presentie*. Daarin stelt hij: “Voor alle duidelijkheid: de theorie is mijn constructie”( Baart, 2001, p. 728). Ondanks dat er veel verschillende literatuurbronnen zijn gebruikt, is de verkregen informatie in die zin tamelijk eenzijdig te noemen.

### 4.3 Aanbevelingen

- De medewerkers van het S-OJO meer informeren over de presentiebenadering;

De medewerkers van het S-OJO geven in de interviews aan weinig kennis te hebben over de presentiebenadering. Wanneer het S-OJO beoogt de presentiebenadering toe te passen, moet zij ervoor zorgen dat zij haar medewerkers voldoende informatie verschaft over de presentiebenadering. Om een methodiek toe te kunnen passen is er meer kennis over de methodiek nodig.

- Meer inzet op het 'mengen' in het leven van de jonge ouder;

100% van de medewerkers geeft in de enquête aan nooit deel te nemen aan de dagelijkse taken van de jonge ouders en 65% van de jonge ouders geeft in de enquête aan dit ook nooit te ervaren. De presentiebenadering draait om aandachtige nabijheid en het mengen in het dagelijks leven van de jonge ouder.

De medewerkers van het S-OJO moeten er voor zorgen dat ze deelnemen in het leven van de jonge ouder. Dit zouden ze kunnen doen door meer bij de jonge ouder thuis, of in ieder geval daar waar het leven van de jonge ouder zich afspeelt, af te spreken in plaats van op het S-OJO. De medewerker van het S-OJO dient zich naar de jonge ouder toe te bewegen en actief deel te nemen in de leefwereld van de jonge ouder.

- De jonge ouders meer zeggenschap geven in de beleidsvoering van het S-OJO;

60% van de jonge ouders zegt nooit zeggenschap te ervaren over de georganiseerde activiteiten op het S-OJO. Voor de jonge ouders kan het moeilijk zijn om zich aan te sluiten bij een ouderraad of bestuursgroep. Het kan zijn dat zo'n bijeenkomst plaatsvindt op een moment dat voor hen niet uitkomt, omdat zij bijvoorbeeld naar school moeten, of omdat hun kindje op dat moment net slaapt. Een oplossing zou kunnen zijn dat de medewerker hiernaar internaliseert wanneer zij zich in het leven van de jonge ouder mengt. Ook zou een 'online ideeënbus' uitkomst kunnen bieden. De jonge ouders kunnen dan op elk gewenst moment suggesties kunnen aandragen. Hiermee wordt het S-OJO een plek van hen zelf, die ze met regelmaat zullen willen bezoeken.

- Behoeftte onderzoek onder de jonge ouders van het S-OJO;

Zitten de jonge ouders eigenlijk wel te wachten op een medewerker van het S-OJO die met regelmaat bij hen over de vloer komt en zich in hun leven mengt? Of hebben zij er meer behoefte aan om te weten dat ze op de medewerker van het S-OJO kunnen rekenen, wanneer zij dat nodig vinden? Of volstaat voor hen het deelnemen aan de activiteiten en het ontmoeten van andere jonge ouders? Dit zijn belangrijke vragen om te onderzoeken voor het ontwikkelen van een instellingsmethodiek.

## Bronnenlijst

- Appelman, T. Ferwerda, H & Kampen, I. van (2014). *Een casus om van te leren. Lessen voor de aanpak van multiprobleemgezinnen in het licht van de 3D*. Bureau Beke.
- Audenhove, van C. en Hermans, Koen 'Bed, Bad, Brood' *Verslag van een onderzoek naar de toepasbaarheid elders van een hulpverleningsproject voor thuislozen in de Vlaamse stad Roeselare.* Antwerpen: Maklu.
- Baart, A.(2006). *Een theorie van de presentie* . (3<sup>e</sup> dr.) Den Haag: Lemma B.V.
- Baart, A. (2004). Inleiding: Een beknopte schets van de presentietheorie. *Sociale Interventie: Tijdschrift voor de wetenschap van sociale professie(SI)*, ISSN 0926-3977
- Bassant, J. & Roos, de S. (2010). *Methoden voor sociaal- pedagogisch hulpverleners*. (3<sup>e</sup> dr.) Bussum: Coutinho
- Brinkman, F.(2004). *Presentie in de praktijk. Een verkenning in de maatschappelijke opvang*. (1<sup>e</sup> dr.) Utrecht: NIZW
- Delfos, M. (2011). *Hulp aan zeer jonge moeders*. (1<sup>e</sup> dr.) Amsterdam: SWP
- Dijken, K.S. van & Tavecchio, L.W.C. (1998). De Pedagogische betekenis van vaders. *Kind en Adolescent 19*, p. 68-77.
- Gesell, S. & Dijk, L. van (2010). *Jonge vaders. Een kwalitatief onderzoek naar de achtergrond en rol van jongens bij ongeplande zwangerschappen*. Utrecht: Rutgers Nisso Groep.
- Hilborst,P, Lans, van der,J. (2014.) 'Nabijheid is beter' *Essays over de beloften van de 3 decentralisaties*. Den Haag: King
- Heijst, A. van (2006) *Menslievende zorg. Een ethische kijk op professionaliteit*. Zoetermeer: Boekencentrum.
- Keinemans, S. (2010). *Eervol jong moederschap. Een studie naar de leefwereld van adolescente moeders*. (1<sup>e</sup> dr.) Delft: Eburon
- Keymeulen, Robrecht (2010). *De sleutel, mensen kansen groeien* geraadpleegd op 1 oktober via <http://www.desleutel.be/professionals/hulpverlening/vroeginterventie>
- Kok, E. (2002). *Dagboek van een kerk-en-buurtwerkster. Reflecties vanuit de presentietheorie*, Utrecht: LemmaKramer, A. (2013). *Ontmoetingscentrum 'Jonge Ouders' Jaarverslag 2013*.
- Kramer, A. (2013). *Ontmoetingscentrum 'Jonge Ouders' Jaarverslag 2013*.
- McDermott, E. & Graham, H. (2005). Resilient Young Mothering: Social Inequalities, Late modernity and the 'Problem' of 'Teenage' Motherhood. *Journal of Youth Studies*, 8 (1), 59-

79.

- Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2014) *Nederland verandert, de zorg verandert mee*, geraadpleegd op 20 oktober 2014 via <http://www.dezorgverandertmee.nl/>
- Runia, K. & Elst, K. (2009). Theory and Practice. *Journal of Social Intervention: (SI)* ISSN1876-8830
- Schilder, L. (2003), *Presentie in het maatschappelijk werk: wenkend perspectief of terug naar af?*  
Sociale Interventie, 4 (2), 40-49
- Scholte, M. & Spinkhuizen, A.(2012). *De generalist. De sociale professional aan de basis* (1<sup>e</sup> druk), Houten: Bohn Stafleu van Loghum
- Sijs, Nicoline van de (2010), *Etymologiebank*, geraadpleegd op 1 oktober 2014 via <http://www.etymologiebank.nl/zoeken/methode>
- Stedelijk ontmoetingscentrum 'Jonge ouders' (2015) *Website van het Stedelijk ontmoetingscentrum 'Jonge ouders'*, geraadpleegd op 20 mei 2015 via <http://ontmoetingscentrumjongeouders.nl/>
- Stichel, E van. & Alen, K.(2011). *17 en zwanger. Van tiener naar volwassene in 9 maanden?* (1<sup>e</sup> dr.) Tiel: Lannoo
- Survio, (2012-2015) '*Gratis enquête maken; moderne enquête tool voor klanttevredenheid, medewerkers feedback, marktonderzoek en nog veel meer enquêtes*' geraadpleegd op 8 mei via <http://www.survio.com/nl/>
- Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek? Praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs.* ( 4<sup>e</sup> dr.)Den Haag: Boom Lemma
- Yperen, van T. en Veerman J.W (2008). *Zicht op effectiviteit.* (1<sup>e</sup> dr.) Delft: Eburon