

VROEGTIJDIG ONDERKENNEN VAN SCHEIDINGSPROBLEMATIEK

Een onderzoek naar verbetering van toepassing en gebruik van de tool voor complexe scheidingen door medewerkers van Molendrift



Opleiding: Toegepaste Psychologie,
Academie voor Sociale Studies Hanzehogeschool Groningen
Naam: Sophie Gunneweg
Studentnummer: 384116
Opdrachtgever: Jacoline van der Slot, Molendrift
Afstudeerdocent: Laura Smids
Datum: 09-01-2023
Plaats: Groningen

Voorwoord

Voor u ligt het adviesrapport dat ik in opdracht van Molendrift heb geschreven. Ik heb dit onderzoek gedaan ter afsluiting van de opleiding Toegepaste Psychologie aan de Hanzehogeschool Groningen.

Ik heb dit afstudeeronderzoek met erg veel plezier gedaan, omdat ik zo een kijkje heb kunnen nemen in de hulpverlening binnen de professionele praktijk.

Het onderzoek is geschreven in opdracht van Molendrift met als contactpersoon Jacoline van der Slot. Jacoline is werkzaam als orthopedagoog binnen Molendrift. Het onderzoek richt zich op de verbetering van toepassing en gebruik van de tool voor complexe scheidingen. Het adviesrapport is geschreven voor de organisatie Molendrift en de medewerkers.

Ik wil haar graag danken voor de prettige samenwerking en betrokkenheid gedurende mijn onderzoek. Zij heeft mij goed geholpen door een inkijk geven in Molendrift als organisatie en heeft daarnaast zich ingezet om de opdracht vorm te geven.

Daarnaast wil ik graag Laura Smids bedanken, mijn begeleider vanuit de opleiding. Gedurende mijn hele scriptieperiode is zij erg betrokken geweest. Naast het actief meedenken over de inhoud en vormgeving heeft zij me ook vaak het vertrouwen en rust gegeven dat ik op sommige momenten nodig had. Ik wil haar bedanken voor de moeite en tijdsinvestering.

Ik kijk terug op een leerzame periode waar ik heb mogen proeven van het uitvoeren van een klein onderzoek. Ik heb gemerkt dat het uitvoeren van onderzoek me aanspreekt, en hoop in de toekomst vaker en uitgebreider onderzoek kan doen.

Tot slot wil ik de respondenten van het onderzoek bedanken voor het meewerken aan de enquête en focusgroepen, zonder hen had ik het onderzoek niet kunnen uitvoeren. Daarnaast wil ik graag mijn vader bedanken voor de moeite die hij heeft gestoken in het feedback geven op mijn stuk.

Groningen, 9 januari 2023

Sophie Gunneweg

Samenvatting

Dit onderzoek richt zich op de verbetering van toepassing en gebruik van de tool voor complexe scheidingen. Molendrift heeft in de afgelopen jaren gemerkt hoe belangrijk tijdige verwijzing naar de specialistische GGZ is bij problematiek op het gebied van complexe scheidingen en heeft een tool ontwikkeld. Deze tool heeft als doel een scheidingsproces te kunnen beoordelen en screenen op beschermings- en risicofactoren. Omdat er vanuit Molendrift onduidelijkheid was in hoeverre deze tool werd toegepast door medewerkers van Molendrift en wat zij hiervoor nodig hadden, luidt de hoofdvraag van dit onderzoek als volgt: *Wat zijn de behoeften van de medewerkers van Molendrift op het gebied van de tool voor complexe scheidingen?* Het doel van dit onderzoek is inzicht krijgen in de behoeften en wensen van de medewerkers in de toepassing van de tool die door Molendrift is ontwikkeld, met als doel het gebruik van de tool te verhogen. Hiermee wordt bijgedragen aan een verbetering van het hulpverlenersproces bij complexe scheidingen.

Om een antwoord te formuleren op de hoofdvraag heeft het onderzoek een kwalitatief karakter aangenomen, met een kwantitatief onderdeel. Naast het uitvoeren van literatuuronderzoek is er gebruik gemaakt van een enquête en zijn er focusgroepen ingezet. Uit de respons bleek dat de medewerkers behoefte hebben aan een manier van werken waar de tool als standaard is geïmplementeerd in het diagnostiekproces. Dit heeft als doel de problematiek zo vroeg mogelijk volledig in kaart te brengen. Daarnaast streven ze naar verlening van de duur van een intakegesprek, omdat ze in de praktijk anders niet alles kunnen bespreken wat van belang is en daarom altijd uitlopen. Tot slot achtten de medewerkers het van belang dat de tool meer bekendheid krijgt binnen de organisatie, en dat gebeurt aan de hand van trainingen en presentaties aan de medewerkers. Om de tool meer onder de aandacht te brengen blijken de werkbegeleiders een belangrijke schakel te zijn binnen het systeem.

De conclusie is dat de medewerkers de behoefte hebben dat de tool wordt gestandaardiseerd in het diagnostiekproces. Wel willen ze meer bekwaam worden om de tool in te zetten, dit kan worden vergroot door de tool meer onder de aandacht te brengen aan de hand van presentaties of trainingen.

Om de validiteit van het onderzoek te verhogen had in de mail naar de specialisten de tool als bijlage toegevoegd kunnen worden. Hierdoor zou de kans op verwarring of onduidelijkheid over het onderwerp verminderd worden, en zou je met zekerheid kunnen zeggen dat je met de enquêtevragen meet wat je wil meten. Voor de enquête was een ander programma dan Enalyzer passender geweest, een waar de respondenten niet waren geanonimiseerd. Daarnaast hadden de focusgroepen langer mogen duren, om zo meer informatie naar boven te krijgen.

Op basis van de resultaten wordt het Molendrift geadviseerd om de tool meer onder de aandacht te brengen, en dit op verschillende manieren te doen. Om te beginnen is het advies aan Molendrift om gebruik te maken van het werkbegeleiderssysteem voor het doorgeven van informatie over de tool. Door een training aan te bieden aan de werkbegeleiders en vervolgens intervisiebijeenkomsten te organiseren zal de bekendheid van de tool onder de medewerkers worden vergroot. Daarnaast is het advies om de tool meer te bespreken in algemene overlegmomenten van de medewerkers. Dit zijn onder andere de lunchpresentaties of cliëntvergaderingen.

Abstract

This research focuses on improving the application and use of the tool for complex separations. In recent years, Molendrift has noticed the importance of timely referral to specialist mental health care for problems in the field of complex divorces. Molendrift therefore developed a tool that aims to assess a separation process and a proper screening of protection and risk factors. As it was unclear to Molendrift till what extent this tool was applied by Molendrift employees and what the employees needs are to apply this tool, the main question of this study is as follows: What is needed to make Molendrift employees feel comfortable and knowledgeable to apply the tool for complex separations? The aim of this research is to gain insight into the needs and wishes of employees in the application of the tool developed by Molendrift, with the aim of increasing the application of the tool. An increased application will contribute to an improvement of the care provider process in complex divorces.

In order to formulate an answer to the main question, the research has taken on a qualitative character, with a quantitative component. In addition a literature study was conducted, a survey was used and focus groups were used.

The response showed that employees need a way of working in which the tool is implemented as a standard in the diagnostics process. The aim of Molendrift is to identify the problem of a complex divorce as early as possible in the intake process. In addition, the Molendrift employees underline the importance to extend the duration of an intake interview, as such intake interview at the moment is limited in time and does not give room to discuss all potential aspects, that might be relevant to raise. Finally, the employees proposed broader communication and training so that the tool is better known within the organization, and employees are better skilled. In order to increase the awareness of the tool, the work supervisors are considered to play an important role.

The conclusion is that employees express as their wish the tool to be standardized in the diagnostics process. In addition they do want to become more skilled in using the tool, which can be realised by providing more awareness of the tool through presentations or training.

To increase the validity of the research, the tool could have been added as an attachment to the e-mail to the specialists. This would have reduced the chance of confusion or ambiguity about the subject; as a result the survey questions would have had a better outcome in terms of measuring what one wants to measure. For the survey, a program other than Analyzer would have been more appropriate, one in which the respondents were not anonymized. In addition, the focus groups could have lasted longer, in order to get more information to the surface.

Based on the results, Molendrift is advised to increase the awareness of the tool, and to do this in various ways. To start with, Molendrift is advised to use the work supervisor system to pass on information about the tool. By offering training to the work supervisors and subsequently organizing intervention meetings, familiarizing the employees with the tool will be increased. In addition, it is advisable to discuss the tool more frequently in general consultation moments with the employees. These include lunch presentations or client meetings.

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
Abstract	4
1. Inleiding	7
1.1 Het gezin als systeem	7
1.2 Uitleg over de tool	8
1.3 Organisatiecontext.....	9
1.4 Eerder onderzoek binnen Molendrift.....	10
1.5 Relevantie	10
1.6 Onderzoeksvragen.....	11
1.7 Opdracht en doelstelling	11
2. Methode	12
2.1 Procedure.....	12
2.2 Populatie	12
2.3 Meetinstrument kwalitatief onderzoek	12
2.4 Betrouwbaarheid en validiteit	13
2.4 Ethische aspecten.....	14
2.5 Coderen.....	14
3. Resultaten.....	15
3.1 Kennis en ervaringen tool.....	15
3.2 Aanmeldreden en onderliggende problematiek	16
3.3 Inzet tool door medewerkers.....	17
3.4 Factoren die de inzet tool vergroten/verkleinen	18
3.5 Gebruik tool vergroten.....	19
4. Conclusie.....	21
4.1: In hoeverre krijgen medewerkers/professionals van Molendrift te maken met casuïstiek op het gebied van complexe scheidingen?	21
4.2: In hoeverre hebben de medewerkers kennis van de door Molendrift ontwikkelde tool?	21
4.3: In hoeverre wordt de tool, zoals ontworpen door Molendrift, gebruikt door de medewerkers/professionals van Molendrift?.....	22
4.4: Welke factoren spelen een rol bij het wel of niet inzetten van de tool door de medewerkers van Molendrift?	22
4.5: Wat hebben medewerkers van Molendrift nodig om de tool toe te passen?	22
4.6 Uitkomsten onderzoek op hoofdvraag: Wat zijn de behoeften van de medewerkers van Molendrift op het gebied van de tool voor complexe scheidingen?	23
5. Discussie.....	24

5.1 Inhoudelijke discussie.....	24
5.2 Methodische discussie.....	24
6. Aanbevelingen	26
6.1 Aanbevelingen voor Molendrift en medewerkers	26
6.2 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek.....	27
Literatuurlijst	28
Bijlage 1: Aanmeldroute.....	32
Bijlage 2: Topic lijst focusgroep.....	33
Bijlage 3: Enquête	35
Bijlage 4: Formulier zorgvuldig omgaan met proefpersonen	38

1. Inleiding

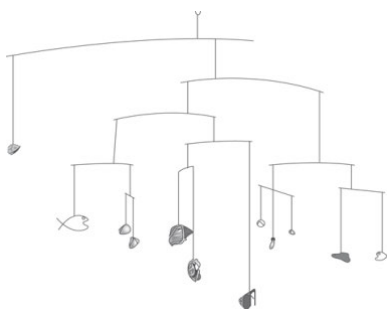
Het aantal kinderen dat te maken krijgt met een scheiding van hun ouders neemt toe. In 2019 gingen de ouders van 48,7 duizend minderjarigen uit elkaar. Dat waren er 650 meer dan in 2009 en 6.5000 meer dan in 1999 (CBS, 2021). Het merendeel van de scheidingen verloopt op een relatief harmonieuze wijze. Toch loopt tien tot vijftien procent van de scheidingen uit op een complexe scheiding. Jaarlijks maken ongeveer zesduizend minderjarige kinderen een complexe scheiding van hun ouders mee. Met een complexe scheiding wordt het volgende bedoeld: een complexe scheiding is een scheiding waarbij ouders door aanhoudende ernstige conflicten het belang en welzijn van de jeugdigen uit het oog verliezen, evenals het wederzijdse belang (Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, 2022). De effecten van zo'n scheiding kunnen groot zijn op kinderen, maar ook op de ouders. (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2022). Een complexe scheiding blijkt een risicofactor te zijn in de ontwikkeling van kinderen. Effecten van een complexe scheiding op kinderen kunnen onder andere stress, gehechtheidsproblemen, loyaliteitsconflicten, het niet meer willen zien van een van de ouders en parentificatie. Daarnaast is er op latere leeftijd grotere kans op andere problemen, zoals overmatig alcohol-of drugsgebruik, gedragsproblemen of concentratieproblemen (Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, 2022).

1.1 Het gezin als systeem

In een systeem hangt alles met elkaar samen, zo ook binnen een gezin. Als een deel van het systeem aan verandering onderhevig is, komt het geheel in beweging en veranderen alle delen mee. Het gaat hierbij niet zozeer om het gedrag van een individu of van losse individuen, maar om de 'dans van het systeem'. In de systeemtheorie wordt dit verschijnsel totaliteit genoemd. Het systeembegrip laat zich als volgt omschrijven: "alles hangt met alles samen". De voorstelling van een mobile, een driedimensionale, voortdurend bewegende constructie met touwtjes en balkjes waaraan glazen of metalen figuren hangen, is een treffende metafoor voor dit systeemkenmerk. Bij zo'n mobile hangt namelijk alles met alles samen. Het kan een hele tijd duren voordat zo'n systeem weer tot rust is gekomen en een nieuw evenwicht heeft gevonden (Willemse, J., 2015).

Figuur 1.

Mobile van Alexander Calder.



Dit voorbeeld is gegeven om de relevantie van de samenhang binnen een gezin te benadrukken. Wanneer er een verandering plaats vindt, zoals een complexe scheiding tussen de ouders van een kind, kan dit grote gevolgen hebben voor het gezin. Met deze reden is de tool die door Molendrift is ontwikkeld, van groot belang. De tool is een middel dat ervoor zorgt dat alle elementen die een rol spelen binnen een systeem uit worden gevraagd.

In de afgelopen jaren heeft Molendrift vastgesteld hoe relevant tijdige verwijzing naar de specialistische GGZ is bij problematiek op het gebied van complexe scheidingen. Uit gesprek met Molendrift is gebleken dat tijdige professionele hulp en betrokkenheid vaak problemen later kan voorkomen. Wanneer tijdige professionele hulp niet wordt geboden, is het voor Molendrift lastig om bepaalde situaties te de-escaleren. Dit kan ervoor zorgen dat een behandeltraject een langere duur krijgt binnen Molendrift, en dat de kans op nadelige effecten bij de kinderen wordt vergroot. Omdat de eerstelijnszorg de eerste plek is waar ouders en kinderen belanden wanneer de scheiding niet harmonieus verloopt, heeft deze een belangrijke rol in het screenen en signaleren van een complexe scheiding. Vervolgens worden de hulpverleningsmogelijkheden in kaart gebracht. Om ervoor te zorgen dat de wijze waarop het scheidingsproces op een juiste manier wordt beoordeeld, heeft Molendrift een tool ontwikkeld. Deze tool heeft als doel dat een scheidingsproces beoordeeld wordt op mogelijke risico- en beschermingsfactoren, maar ook dat bepaalde elementen bespreekbaar worden gemaakt en er op een passende manier hulp wordt geboden. Op die manier fungeert het zowel als screeningsinstrument als gesprekshandvat. De tool geeft inzicht in de risico- en beschermingsfactoren waarvan sprake kan zijn bij een scheiding. Op die manier kan een hulpverlener met behulp van de tool met het vlaggensysteem de thema's langs gaan.

1.2 Uitleg over de tool

Het is gebleken dat screeningsinstrumenten bij scheiding nog niet vaak worden ingezet of nog op bruikbaarheid worden onderzocht (*van der Valk et al., 2020*). Er is een aantal instrumenten dat tot nu toe het meest is uitgewerkt en gangbaar is. Dit zijn de volgende instrumenten:

- *KEES: is een kennisplatform dat als doel heeft het beperken van de problemen van jeugdigen in problematische scheidingssituaties door deze problemen vroegtijdig te signaleren en overzichtelijke informatie te geven.*
- *Familiescan: is een app die professionals helpt om een globale indruk te krijgen van de situatie. Ook draagt de app bij aan het zicht krijgen op de veiligheid in het gezin en geeft hij aandachtspunten aan en leidt hij toe naar een advies.*
- *Onze Scheiding: is een dialogisch en diagnostisch instrument voor vroege signalering en screening van mogelijke conflictscheidingsproblemen.*
- *MASIC (Mediator's Assessment of Safety Issues and Concerns): is een instrument voor de beoordeling van partnergeweld bij ouders in een (van der Valk et al., 2020).*

Hoewel dit goed toepasbare instrumenten zijn heeft Molendrift in 2020 zelf een tool ontwikkeld. De tool heeft als doel een scheidingsproces te kunnen beoordelen en screenen op beschermings- en risicofactoren. Daarnaast zorgt de tool er ook voor dat een aantal thema's die een rol spelen in een scheiding bespreekbaar worden gemaakt, en dat daarnaar wordt gehandeld. De tool geeft inzicht in de problematiek die speelt, waar de hulpverlening op in kan spelen. De tool bestaat uit een vragenlijst langs waarin er vijf thema's worden geïnventariseerd. De thema's die besproken worden zijn: het sociale netwerk, de kinderen, de financiële situatie, de ruzies en de emoties. De tool bestaat in principe uit vijf stappen.

1. In de eerste stap staat het verzamelen van feitelijke gegevens centraal. Hierin komen een aantal vragen aan de orde om te screenen welke onderwerpen in de scheiding al geregeld zijn, maar ook waar nog aandacht voor moet zijn (Molendrift, 2021).
2. In de tweede stap worden de vijf thema's geïnventariseerd met beide ouders. Het doel hiervan is om meer inzicht te krijgen in het scheidingsproces, zowel voor de hulpverlener als voor beide ouders. De thema's worden geïnventariseerd aan de hand

van een vlaggensysteem. Aan de hand van een aantal vaste vragen verkrijgt de hulpverlener informatie over de mogelijke risicofactoren (Molendrift, 2021).

Thema	Vlag die passend bij het thema		
Welke vlag beschrijft dan naar uw idee de situatie van het gezin het beste?			
Het sociale netwerk			
De kinderen			
De financiële situatie			
De ruzies			
Emoties			

3. In stap drie vindt de beoordeling plaats. Dit kan apart plaatsvinden of samen met beide ouders. De hulpverlener koppelt de uitkomsten van beide ouders terug. Hierbij komt de hulpverlener met een gedeelde inschatting/conclusie. Hierin wordt rekening gehouden of beide ouders dit herkennen en delen (Molendrift, 2021).
4. Stap vier is afhankelijk van stap drie omdat het duidelijk moet zijn of er sprake is van voldoende inzicht en een gedeelde conclusie om als ouders zelfstandig verder te gaan of dat er hulp van buiten nodig is. Als de thema's en de vlaggen helder in kaart zijn gebracht en er sprake is van een gedeelde conclusie, is er een gerichte keuze voor hulpverlening mogelijk. Deze kan dan ook gestart worden waarbij er tussentijds geëvalueerd wordt aan de hand van het vlaggensysteem (Molendrift, 2021).
5. In de laatste stap vindt de evaluatie plaats. Dit is na afloop van het hulpverlenerstraject. In deze stap vullen de ouders en de hulpverlener de tool opnieuw in, op deze manier wordt er gemeten of het risico op een complexe scheiding is verminderd (Molendrift, 2021).

1.3 Organisatiecontext

Molendrift is een hulpverleningsinstelling die op een brede schaal hulp biedt aan mensen. Molendrift richt zich op de doelgroep kinderen, pubers, maar ook op jongvolwassenen en hun ouders met problemen in het persoonlijk functioneren. Voorbeelden van casuïstiek zijn bijvoorbeeld faalangst, sociale problemen samenhangend met aanlegfactoren als ADHD en aan autisme verwante contactstoornissen. Daarnaast behandelt Molendrift ook kinderen en (jong)volwassenen met dyslexie en andere leerproblemen. Bij Molendrift wordt er niet direct gekeken naar de zwaarte van de problematiek. Het gaat erom dat de cliënt professionele hulp nodig heeft om (weer) zelfstandig te kunnen functioneren. (Molendrift, z.d.). In beginsel is de hulp die Molendrift biedt kortdurend, efficiënt en gericht op snel resultaat. Het doel is het vergroten van het inzicht in eigen handelen en het verbeteren van concrete vaardigheden in de praktijk. Hierbij worden haalbare doelen in de behandeling opgesteld, die gericht zijn op het zelfstandig functioneren van de cliënt

1.4 Eerder onderzoek binnen Molendrift

In de afgelopen jaren hebben meerdere studenten van de Hanzehogeschool in samenwerking met Molendrift onderzoek gedaan naar de casuïstiek op het gebied van complexe scheidingen. Deze onderzoeken richtten zich op verschillende vraagstukken. Waar eerdere koppels zich voornamelijk hebben gericht op de situatie van hulpverlening binnen het voorliggend veld met betrekking op complexe scheidingen, werd er later meer gekeken naar een passend implementatieproces van de door Molendrift ontwikkelde tool, onder meer door de lokale teams. Er is bijvoorbeeld een training ontwikkeld voor het gebruik van de tool in de praktijk. Tijdens deze onderzoeken is er voortgebouwd op verkregen informatie van de eerdere onderzoeken.

1.5 Relevantie

Zoals hiervoor omschreven, is uit meerdere onderzoeken gebleken dat een ouderlijke scheiding een verhoogde kans geeft op problemen voor bij de scheiding betrokken kinderen. Deze gevolgen kunnen onder andere emotionele en gedragsproblemen zijn, een lager welbevinden, een verslechterd zelfbeeld, problemen met relaties en schoolproblemen in vergelijking met jeugdigen uit intacte gezinnen (van der Valk et al., 2020). Ook heeft de mate van conflicten tussen ouders na de scheiding ook invloed. Per leeftijdsfase van de jeugdige verschilt het wat voor mogelijke gevolgen een scheiding kan hebben. Per leeftijdsfase wordt er door jeugdigen namelijk verschillend gereageerd op een scheiding. Daarom is het van belang dat er per leeftijdsfase op passende wijze wordt gehandeld. Hierdoor kunnen onnodige conflicten over bepaald gedrag worden vermeden. Om adequaat te kunnen handelen moet er een inschatting en diagnose worden gemaakt in een screening om vervolgstappen te kunnen inzetten.

Bij een scheiding is tijdige ondersteuning aan de ouders, en zo nodig ook aan kinderen, noodzakelijk om de ontwikkeling op bestaande of ontwikkelde problematiek te verminderen. Mede daarom is het relevant om de door Molendrift ontwikkelde tool te introduceren onder de medewerkers van Molendrift die te maken hebben met dit soort casuïstiek. Het is van belang dat de gezinnen die in een scheidingsprocedure zijn verwickeld, passende hulp ontvangen bij de problematiek waar zij tegenaanlopen.

Om passende hulp te bieden is de mate van bekwaamheid bij de medewerkers cruciaal. In hoeverre voelt een medewerker zich als begeleider in een complexe scheiding voldoende deskundig om het gesprek aan te gaan met de ouders op het gebied van scheidingsproblematiek. Het is belangrijk dat een medewerker systemisch sensitief werkt, zowel in de analyse maar ook in de behandeling. Bij complexe scheidingen moeten jeugdhulp-professionals er steeds alert op zijn dat zij voortdurend door ouders kunnen worden uitgedaagd om een positie in te nemen. Het is van belang dat de ouders de professional zien als onpartijdig en meerzijdig betrokken (van der Valk et al., 2020). Molendrift merkt in de praktijk dat de echte aanmeldreden in een eerste gesprek met de cliënt vaak een andere blijkt te zijn dan de reden die eerder aangegeven is. Een kind kan bijvoorbeeld worden aangemeld voor een symptoom van iets dat op de achtergrond speelt. Gedurende het traject blijkt dan echter dat dit wordt veroorzaakt door een complexe scheiding van de ouders, en het dus een symptoom is van het onderliggende probleem dat speelt. In de eerste fase van het traject wordt er een analyse gemaakt, en wordt naar de meewegende factoren gekeken.

Op die manier zouden factoren die naar een complexe scheiding wijzen eerder gesignaleerd kunnen worden en ligt de focus op het gehele systeem waardoor er niets over het hoofd wordt gezien. Het doel is dat door het gebruik van de tool er op deze manier wordt gewerkt. Daarom is het van belang dat er wordt onderzocht in hoeverre de medewerkers van Molendrift gebruik maken van de tool, en wat zij nodig hebben om de tool in te zetten.

1.6 Onderzoeksvragen

Wat zijn de behoeften van de medewerkers van Molendrift op het gebied van de tool voor complexe scheidingen

- 1. In hoeverre krijgen medewerkers/professionals van Molendrift te maken met casuïstiek op het gebied van complexe scheidingen*
- 2. In hoeverre hebben de medewerkers kennis van de door Molendrift ontwikkelde tool?*
- 3. In hoeverre wordt de tool, zoals ontworpen door Molendrift, gebruikt door de medewerkers/professionals van Molendrift?*
- 4. Welke factoren spelen een rol bij het wel of niet inzetten van de tool door de medewerkers van Molendrift?*
- 5. Wat hebben medewerkers van Molendrift nodig om de tool toe te passen?*

1.7 Opdracht en doelstelling

Waar de focus van de afgelopen onderzoeken meer lag op de implementatie van de tool in het voorliggend veld, zal dit onderzoek zich richten op de implementatie van de tool onder de medewerkers van Molendrift. Molendrift heeft aangegeven weinig tot geen overzicht te hebben over de groep medewerkers die te maken heeft met casuïstiek op het gebied van scheidingsproblematiek. Daarnaast is het voor Molendrift ook onduidelijk wie van de medewerkers die met deze problematiek te maken krijgt, daadwerkelijk gebruik maakt van de tool. Inzicht van Molendrift in de behoeften van de medewerkers om de tool (goed) toe te passen en of zij zich bekwaam voelen om deze tool in te zetten op het gebied van complexe scheidingen, zou Molendrift en de medewerkers helpen toepassingen en het gebruik van de tool te verbeteren. De doelstelling van dit onderzoek is inzicht krijgen in de behoeften en wensen van de medewerkers in de toepassing van de tool die door Molendrift is ontwikkeld, met als doel het gebruik van de tool te verhogen. Hiermee wordt bijgedragen aan een verbetering van het hulpverlenersproces bij complexe scheidingen. Het product dat zal worden geleverd aan Molendrift bestaat uit een onderzoeksrapport met aanbevelingen die aansluiten bij de behoeften van de medewerkers van Molendrift.

2. Methode

In dit hoofdstuk zal de opzet en uitvoering van het onderzoek worden verteld. Hierin zullen de eigenschappen van het onderzoek worden omschreven en bepaalde aspecten worden onderbouwd.

2.1 Procedure

Het onderzoek omvat een kwalitatief en deels kwantitatief karakter. Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag is er op meerdere manieren informatie verschaft. Dit is gebeurd door middel van een vragenlijst en focusgroepen onder de medewerkers van Molendrift.

De vragenlijst is verstuurd naar alle medewerkers en bestond uit gesloten vragen. Hierdoor werd geïnventariseerd wie van de medewerkers te maken kregen met de casuïstiek op het gebied van scheidingsproblematiek, zodat deze groep kon worden uitgenodigd voor de focusgroep. De medewerkers die in hun werkzaamheden weinig te maken kregen met casuïstiek op dit gebied, werden niet uitgenodigd voor de focusgroep. De medewerkers die aangaven wel met deze casuïstiek te maken hebben werden uitgenodigd voor de focusgroep. De keuze om de vragenlijst niet te anonimiseren is met deze reden bewust geweest.

Om ervaringen met de tool en meningen over de tool van de medewerkers te kunnen achterhalen is daarnaast gekozen voor focusgroep onderzoek. Er hebben twee focusgroepen plaatsgevonden. De ene focusgroep bestond uit vijf medewerkers, en de andere focusgroep uit zes medewerkers. Beide focusgroepen hadden een duur van ongeveer 45 minuten.

Om non-respons te voorkomen is ter introductie van het onderzoek een mail gestuurd en zijn de respondenten op een vriendelijke manier gevraagd om de aankomende vragenlijst in te vullen. Vervolgens is een week nadat de vragenlijst is gestuurd een herinnering gestuurd. Hierin werden de medewerkers bedankt voor hun respons, en aan de vragenlijst herinnerd indien zij deze nog niet hadden ingevuld.

2.2 Populatie

In het onderzoek is een doelgroep ontstaan waarin er binnen de groep sprake was van diversiteit. In de focusgroep zaten medewerkers die allen te maken hebben met scheidingsproblematiek in hun dagelijkse werkzaamheden. Een deel hiervan maakt gebruik van de tool en een deel niet. Er is gekozen voor een groep met diversiteit omdat er op die manier een gesprek wordt geopend vanuit meerdere aspecten.

Zo kunnen bijvoorbeeld medewerkers met ervaringen met de tool andere medewerkers aanmoedigen om de tool te gebruiken.

2.3 Meetinstrument kwalitatief onderzoek

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is ervoor gekozen om focusgroepen in te zetten. Een focusgroep is een onderzoeksmethode die kan worden ingezet bij een kwalitatief onderzoek. Bij een focusgroep worden mensen bij elkaar gezet die gaan discussiëren over een bepaald onderwerp, waarbij de onderzoeksleider de discussie leidt door vragen te stellen (Scriptium excellente onderwijshulp, 2022). Door een focusgroep in te zetten als onderzoeksmethode, wordt het gesprek onder medewerkers geopend over de tool die door

Molendrift is ontwikkeld. Tijdens de discussie konden zij hun ervaringen bespreken met elkaar. Het voordeel van deze methode is, dat er op een informele manier een gesprek wordt geopend over een onderwerp. Daarnaast kennen de meeste medewerkers elkaar waardoor ze zich misschien beter op hun gemak voelen dan in een individueel gesprek met een onbekende onderzoeker. Door de groepsdynamiek praten sommigen misschien makkelijker, omdat er anderen zijn die hen op weg helpen (Scriptium excellente onderwijshulp, 2022). Zo kunnen respondenten zich bijvoorbeeld in een verhaal van een ander herkennen, en zo worden gestimuleerd om zelf iets te vertellen. Een ander voordeel van deze methode is dat het een efficiënte manier van dataverzameling is. Er wordt van meerdere mensen tegelijkertijd informatie verzameld. Het is een geschikte manier voor het onderzoeken van kennis en ervaringen van mensen. Via deze manier van onderzoeken wordt er niet alleen gekeken naar wat mensen denken over een onderwerp, maar er wordt ook gekeken hoe ze denken en waarom ze op deze manier over een bepaald probleem denken.

Op basis van de respons van de enquête is een selectie gemaakt. Medewerkers die in de vragenlijst aangaven dat ze met scheidingsproblematiek te maken hebben in hun dagelijkse werkzaamheden, werden uitgenodigd voor de focusgroepen. Van de veertig respondenten zijn 15 medewerkers uitgenodigd en daarvan zijn er drie focus groepen gemaakt van vijf specialisten. Wegens drukke agenda's bleek het niet mogelijk te zijn om drie focusgroepen op binnen de gestelde tijdlijn van het onderzoek te doen. Daarom zijn er twee focusgroepen georganiseerd in plaats van drie.

2.4 Betrouwbaarheid en validiteit

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te waarborgen is er rekening gehouden met een aantal aspecten. Allereerst is ervoor gekozen om de enquête enkel te sturen naar de specialisten binnen Molendrift, zodat de respondenten aansluiten bij de onderzoeksvragen. Ook is ervoor gekozen om tijdens de focusgroepen de door Molendrift ontwikkelde tool mee te nemen, en te tonen aan de deelnemers van de focusgroep. Op die manier werd de kans op miscommunicatie en een foutieve interpretatie van de besproken tool weggenomen. De betrouwbaarheid is hoog door de respons van het onderzoek. Molendrift beschikt over 83 specialisten. De respons bestond uit 30 respondenten bij de enquête en 11 voor de focusgroepen. Daarnaast zijn de contactmomenten met de medewerkers vastgelegd. De focusgroepen zijn opgenomen en vervolgens getranscribeerd. Dit verhoogt de betrouwbaarheid omdat hiermee de kans bij het analyseren van de focusgroepen foutieve interpretatie van gegeven antwoorden wordt verkleind.

Op een aantal manieren is voor gezorgd om de validiteit hoog te krijgen. Naast het afnemen van een enquête is ervoor gekozen om focusgroepen in te zetten bij dezelfde doelgroep. Dit maakt dat er een goed beeld kon worden geschetst van de behoeften van de medewerkers. Om bij te dragen aan de validiteit van het onderzoek is er vooraf een topiclijst opgesteld. Deze topiclijst bestond uit een schematisch overzicht van de focusgroep met daarin een aantal kernvragen en is gebruikt bij beide focusgroepen. Op deze manier werd bij beide focusgroepen eenzelfde structuur behouden. Door de topiclijst aan te houden werd ervoor gezorgd dat de focus op de tool bleef en de structuur tijdens de focusgroep werd behouden.

2.4 Ethische aspecten

Tijdens het onderzoek is het van belang om rekening te houden met een aantal ethische aspecten. Tijdens het onderzoek is er niks gedaan zonder toestemming van de medewerkers die worden geïnterviewd. Er is tijdens het onderzoek gewerkt met informed consent, hierbij zijn de deelnemers voor deelname uitgelegd hoe het in zijn werk zou gaan. De deelnemers werden voorafgaand het onderzoek gewezen op vrijwilligheid van deelname. Daarnaast is het formulier zorgvuldig omgaan met proefpersonen ingevuld om de privacy te waarborgen. Aan het einde van het onderzoek zijn de persoonsgebonden gegevens van de respondenten verwijderd.

2.5 Coderen

Met toestemming van de deelnemers van de focusgroepen is er een geluidsopname gemaakt van de bijeenkomsten. Vervolgens zijn de opnames woordelijk getranscribeerd, hierbij zijn aarzelingen, stopwoordjes en stotteren weggelaten. Om deze transcripten vervolgens te coderen is het programma ATLAS.ti gebruikt, een kwalitatief analyseprogramma dat wordt gebruikt om data te verwerken en analyseren. Aan de hand van de transcripten is er op een inductieve wijze gecodeerd. Vervolgens is er in een bepaalde volgorde gecodeerd, waar het open coderen de eerste stap was. Hierbij werden de tekstfragmenten verbonden aan codes. De data worden gereduceerd op inhoud. Na het open coderen werd er axiaal gecodeerd. Hierbij werden er algemene thema's (axialen) binnen de open codes ontdekt, en op manier codes samengevoegd. Tot slot is er selectief gecodeerd. Hierbij werden de axialen geanalyseerd en zijn er verbanden gelegd. Op die manier is gekeken naar welke hoofdcategorieën eruit kwamen en daar werden de relaties tussen bekeken. Tot slot zijn hier de conclusies uit getrokken.

3. Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten worden besproken. De resultaten worden besproken aan de hand van een vijftal thema's. Deze vijf thema's geven inzicht in de opgestelde deelvragen in het onderzoek. De resultaten zijn gebaseerd op de uitkomsten van de afgenomen enquête en focusgroepen. De uitspraken die worden beschreven zijn van de medewerkers die te maken hebben met scheidingsproblematiek in hun dagelijkse werkzaamheden. Op die manier geven de uitspraken inzicht in de vragen die zijn opgesteld en daarnaast ook in de werkwijze van Molendrift.

3.1 Kennis en ervaringen tool

Tijdens de focusgroepen is gevraagd hoe de medewerkers in contact zijn gekomen met de tool. Er is ook gevraagd wie de tool kent en wat ze van de tool weten.

Op deze vragen gaven bijna alle medewerkers in de focusgroepen aan dat ze bekend waren met het bestaan van de tool. Echter had nog niet iedereen gebruik gemaakt van de tool. Eén van de respondenten gaf aan dat de tool een tijdje geleden weer is besproken bij het werkbegeleidersoverleg, dit zorgde ervoor dat de tool weer op de voorgrond kwam bij de medewerkers.

Het is gebleken dat enkele medewerkers geen ervaring en kennis van de tool hebben, ondanks dat ze wel te maken hebben met de casuïstiek. Uit de focusgroepen kwam naar voren dat medewerkers vaak via hun werkbegeleider geattendeerd worden op het bestaan van de tool, wanneer ze te maken krijgen met scheidingscasuïstiek. Het werd duidelijk dat het werkbegeleiderssysteem een belangrijke schakel is in het proces van kennis overdragen. Naast het werkbegeleiderssysteem werken medewerkers binnen Molendrift met het systeem ONS. Hierin staan verscheidene mappen staan met daarin informatie een bepaald onderwerp. Op het moment dat een medewerker met bepaalde problematiek te maken krijgt kan er in dit systeem worden gezocht in de mappen en daar onder andere literatuur en hulpmiddelen vinden over dat onderwerp. Ook de tool wordt zo in ONS genoemd bij de map scheidingsproblematiek.

“Bij mij was het een bij thema, maar dacht ik wel van ohja, wat zit er eigenlijk in dat mapje over scheiding. En toen kwam ik hem tegen en daarna ook gebruikt bij andere cliënten. Dus eigenlijk zoekende in het mapje wat zit daar allemaal, wat kan ik gebruiken om dit wat uit te vragen en dan zit hij ertussen.”

‘Hoe het bij mij gaat, als ik met bepaalde problematiek te maken heb en ik denk dit weet ik niet of ik heb er heel lang niet mee te maken gehad, dus ik weet er niet genoeg van. Dan ga ik in het mapje zoeken complexe scheiding en dan ga ik daarin bladeren en klik ik een aantal dingen open die mij kunnen helpen op dat moment. En de ene keer is zoek ik een onderzoeksmiddel en de andere keer zoek ik een artikel over wat houdt de problematiek in of wat zijn de behandeling. Maar bij scheiding is zo'n lijst voor mij wel helpend.’

Binnen Molendrift wordt ook gewerkt met een werkbegeleiderssysteem. Dit houdt in dat Iedereen binnen Molendrift een werkbegeleider heeft. De werkbegeleider helpt de medewerker aan wie hij gekoppeld is bij het meedenken wat er moet gebeuren in de

behandeling en coördineert dit ook. Wanneer een medewerker vragen heeft bij een behandeling kan hij zijn werkbegeleider raadplegen.

Uit de focusgroepen kwam naar voren dat dit een veelvoorkomende manier is hoe medewerkers worden geattendeerd op het bestaan van de tool.

3.2 Aanmeldreden en onderliggende problematiek

Zoals werd beschreven in de inleiding gaf Molendrift al aan dat de aanmeldreden van een kind vaak anders luidt dan de onderliggende problematiek, zoals deze later naar voren komt. Ook dit kwam naar voren in de antwoorden van de respondenten van de enquête en de focusgroepen.

In de enquête gaven de respondenten aan dat ze vaak te maken krijgen met scheidingsproblematiek als onderliggende problematiek. Ze zeiden dat in de huidige tijd de invloed van scheidingen op gedragingen van kinderen groter is dan voorheen, maar dat het niet de hulpvraag is die centraal staat. Wel is het vaak een onderdeel of belemmering van de behandeling. In de enquête gaf 66,7% van de respondenten aan dat ze te maken hebben met scheidingsproblematiek in hun dagelijkse werkzaamheden.

Om hier verder op in te gaan is er tijdens de focusgroepen gevraagd in hoeverre de medewerkers te maken krijgen met andere onderliggende problematiek dan de aanmeldreden aangeeft. Op deze vraag kwam ook naar voren dat het scheidingsproblematiek vaak onderliggende problematiek is hetgeen later naar voren komt. Ook gaven de medewerkers aan dat in principe elke medewerker er wel mee te maken krijgt. Waarom dit niet naar voren kwam in de enquête, heeft te maken met de interpretatie van de vraag in hoeverre krijg je te maken met scheidingsproblematiek. Wanneer de onderliggende factor is, dat een kind last heeft van de gevolgen van de scheiding, terwijl de aanmelding en behandeling is gericht op ADD, verschilt het per medewerker of hij de problematiek van de complexe scheiding aangeeft. De medewerkers uit de focusgroepen gaven in ieder geval aan dat vrijwel iedereen er wel mee te maken krijgt.

“Maar het gebeurt wel gewoon heel vaak, dat er toch gewoon onrust is. Of door de onrust in het systeem waardoor het dus in een keer met een kind een spoedaanmelding wordt. Dan kan het nog steeds wel een andere aanmeldvraag achter liggen.”

Waar de scheiding niet als aanmeldingsreden was aangegeven, geven de respondenten aan het als hulpverlener lastig te vinden om de scheidingsproblematiek prioriteit te geven in het gesprek, ondanks dat ze merken dat het speelt. Ze gaven aan in de situatie dat ouders binnenkomen met een ander onderwerp, het soms ook lastig is om de ruimte te vinden om het te hebben over de scheiding. Door de lange wachttijden zitten ouders vaak vol met het klachtgedrag het klachtgedrag van hun kind en geven dat prioriteit.

“Maar soms merk ik ook echt dat ze eerst hun vraag omtrent het kind beantwoord moeten hebben voordat je de volgende afslag mag nemen. Terwijl wij dan soms ook kunnen zeggen, weet je we kunnen eigenlijk nu helemaal niks, laat staan kunnen we iets vaststellen. Want er zit zo’n onduidelijke vlek en soms kunnen ze dat dan ook niet horen.”

3.3 Inzet tool door medewerkers

Om de mate van toepassing van de tool te meten, werd de medewerkers gevraagd te reageren op de volgende stelling: ‘‘Op het moment dat ik te maken heb met scheidingsproblematiek doe ik het volgende’’. Van de 28 respondenten die hierop hebben gereageerd gaven 10 respondenten aan de tool in te zetten. De overige respondenten gaven aan dat ze gebruik maakten van een andere screeningstool, een collega inschakelden met expertise op dit gebied of anders. Tijdens de focusgroepen is hier verder op ingegaan en werd er gevraagd wie de tool inzetten in hun werkzaamheden.

Uit de focusgroepen kwam naar voren dat de tool regelmatig wordt ingezet door de medewerkers. Wel werd duidelijk dat de tool een middel is dat onderdeel is dat binnen een breder kader dat wordt ingezet. De medewerkers legden uit dat ze bij het diagnostiekproces werken met een trechtervorm. Zo krijgen ze voorinformatie, daarna een intakegesprek waar ze vervolgens hypothesen over opstellen. Hierbij werken ze met een verklarende analyse, een schematisch overzicht waarin ze met kolommen een beeld schetsen van de factoren. Bijvoorbeeld in de linker kolom het kind en in de rechterkolom de ouders/omgeving/school. Zo beschrijven ze op welke manier de rechterkolom impact heeft op het kind. Om bij de diagnostiek de hypothese toetsen kan de tool daarbij een mooi gespreksmiddel zijn, die aanvullende informatie kan bieden voor de verklarende analyse. De werknemers gaven aan dat door het gebruik van de tool je bepaalde onderwerpen/domeinen langs gaat en hierdoor goed inzicht kan krijgen in het systeem en de problematiek hiervan. Omdat de tool structuur biedt helpt het hen om bepaalde onderwerpen die ze anders lastig vinden om te bespreken, aan te snijden.

Waar de tool ontwikkeld is om in te zetten als screeningsmiddel of handvat in het gesprek met de ouders, geven de medewerkers aan de tool voornamelijk in te zetten bij het contact met kinderen. Dit wordt veroorzaakt doordat de medewerkers vaak niet genoeg ruimte voelen om met de ouders in gesprek te gaan over de scheidingsproblematiek, zoals in het thema aanmeldreden en onderliggende problematiek ook werd beschreven.

‘‘Ik gebruik het wel maar vooral voor de kinderen. Als ik weet dat er gerommel is tussen ouders dan gebruik ik hem vaak voor kinderen om toch een beetje zo, ja dat geeft wat richting in het gesprek. Zo kun je heel gericht vragen van ‘oh waarom gaat het dan daar’ en ‘hoe doen jouw ouders dit’ en ‘hoe reageert je familie hier dan op’ haha.’’

Ook hier geven ze aan wanneer ze niet genoeg ruimte voelen bij de ouders om het gesprek te voeren over scheiding, dit wel te kunnen doen met een kind.

‘‘En uiteindelijk vonden zij het wel goed dat ik aan het kind vroeg, want ik zei wel van ik ga het wel met jullie kind daarover hebben want ik voel en zie bij jullie van alles en ik heb ook het idee dat het kind hier ook heel erg mee zit dus ik ga dat wel doen. Want we willen wel een compleet plaatje hebben en dat vonden ze wel goed. Maar ik voelde niet de ruimte voor hen.’’

Het mooie aspect van Molendrift vinden de medewerkers, is dat de hulpverleners vanuit de kinderen kunnen spreken. Ook wanneer ze de tool alleen bij de kinderen inzetten dan ook een goede terugkoppeling kunnen geven aan de ouders. Op die manier worden bepaalde onderwerpen alsnog bespreekbaar gemaakt.

3.4 Factoren die de inzet tool vergroten/verkleinen

Zowel door vragen in de enquête als door discussie in de focusgroepen, is antwoord gekregen op deelvraag: *“Wat zorgt ervoor dat de tool wel of niet wordt ingezet door medewerkers van Molendrift?”*

Uit de enquête kwam naar voren dat de medewerkers de tool inzetten wanneer ze te maken kregen als scheidingsproblematiek primair stond in de behandeling.

“Alleen als de hulpvraag hierop gericht is maak ik de screening of onze analyse is dat dit impact heeft op het klachtgedrag van de aanmeldingsreden, maatwerk dus.”

Medewerkers die de tool wel eens ingezet hebben, beschreven de voordelen van de tool. Ze gaven aan dat het een middel is dat een samenvatting geeft van gesprekstechnieken die ze vaker inzetten. Daarnaast zeggen ze dat het een tool is die structureert, en dat hij handig is om te kijken welke domeinen je uit moet vragen. Degenen die hem nog niet eerder hadden ingezet, zeiden dat dit was omdat ze niet bekend waren met de tool, niet omdat hij niet passend was geweest.

“Daarom dacht ik ik kan wel zeggen ik hoef niet in het groepje omdat ik de tool niet ken maar ik denk ik heb wel vaak met, vorige week was het bijvoorbeeld lopende bandwerk, scheidingen te maken.”

Ze geven aan dat de tool helpt met het aansnijden van bepaalde onderwerpen die anders moeilijk zijn om te bespreken.

“Soms is het ook maar gewoon zoeken he, in een gesprek, van welke techniek gebruik ik het nu om de juiste informatie boven te krijgen. Meestal redden we ons heel veel, iedereen heeft ook zijn eigen manier van doorvragen. Maar precies wat jij zegt, soms kan een lijst helpen met ordenen maar soms ook punten aan de orde stellen waar je of niet aan gedacht had of misschien anders wel spannend zijn om te bespreken.”

“Ik kan me ook voorstellen dat het met zo’n lijst ook kan helpen voor jezelf, tenminste wat ik zelf mooi vind aan het tweede deel van die lijst. Daar heb je dat vlaggensysteem dan heb je echt die verschillende thema’s heel erg opgedeeld weer in verschillende stukjes. Dus ook als het gaat om hoe ouders met elkaar communiceren of dat goed is of netwerk. Maar dat helpt mij zelf wel om dan een beetje te kijken van he wat gaat er nog wel goed en wat gaat niet goed en waar kan ik rekening mee houden in de permutatie.”

Een van de medewerkers die veel doet op het gebied van complexe scheidingen geeft aan hoe lastig deze casuïstiek is en dat de rol als professional niet altijd even makkelijk is. Waar een medewerker zo goed als mogelijk neutraal probeert te zijn, dat is bij deze casuïstiek niet altijd mogelijk. Wanneer ouders in zulke strijd zitten geeft ze aan hoe lastig het is om neutraal te blijven.

“Want strijd roept strijd op en je moet stelling durven nemen. Al is het van dat je zegt, hier sta ik voor en dit is oke en dat is niet oke. En dat roept ook weer veel op. Dan kan je ook alweer een klacht aan je broek krijgen omdat een van die ouders het daar niet mee eens zijn, dus het is gewoon heel ingewikkeld en complex. Maar ik denk wel dat het begint bij een goeie inventarisatie van de problematiek”

Ze geeft aan dat je daarnaast ook te maken krijgt met heel veel factoren waar je weinig invloed op kan uitoefenen, zoals instanties die niet met elkaar meewerken en er geen sprake is van een regiehouder. Ook geeft ze aan hoe belangrijk het is dat de problematiek goed in kaart wordt gebracht, omdat anders ouders weer een ervaring krijgen met een mislukt traject, wat een grote schade oplevert. Hiermee zijn de medewerkers het erover eens dat de vragenlijst een goed middel is waar je de inventarisatie van de problematiek kan doen. Op het moment dat de problematiek goed in kaart is gezet wordt er ook passend naar gehandeld zodat je de kans op een mislukt traject reduceert.

''Dus ik denk wel, en daar kan je de vragenlijst mooi bij gebruiken. Dat als je goed in kaart brengt hoe deze problematiek is, moet je geen ONS traject bijvoorbeeld in zetten bij heftige conflicten, maar moet je naar een parallel-solo ouderschapstraject gaan en het individueel met ouders bespreken en veel meer op die soort coachende rol.''

3.5 Gebruik tool vergroten

Tijdens de focusgroepen zijn de behoeften van de medewerkers uitgevraagd, zoals deelvraag 5 ook omschrijft: *'' Wat hebben medewerkers van Molendrift nodig om de tool toe te passen?''*. Hierin kwam naar voren dat de medewerkers het met elkaar eens zijn dat er een aantal factoren helpend zouden zijn om de tool meer in te zetten.

Om te beginnen denken ze dat het zou helpen om de tool vaker eerder in het proces van diagnostiek te introduceren, en dit te normaliseren. Op die manier geven ze vroeg in het proces aan dat dit de werkwijze van Molendrift is, en dat dit wordt gedaan om een helder beeld te krijgen omdat zij weten hoe groot het van belang is. Op die manier wordt de tool een vast element in het diagnostiekproces. De medewerkers geven aan dat het van groot belang is bij deze problematiek om heldere kaders te stellen bij het voorportaal en ook verwachtingen te scheppen. Op het moment dat ouders vol zitten met klachtgedrag van het kind, maar de medewerker uitleg geeft dat Molendrift werkt met een verklarende analyse waarin ze alles in kaart brengen en vanuit daar kijken, weten de ouders ook waar ze aan toe zijn. Op die manier wordt het makkelijker om de tool te gebruiken.

''Maar op het moment dat je hem kan introduceren van weet je we weten dat scheiding een van de grootste elementen is in die impact heeft, dus altijd een onderdeel is dat we dat bespreken. Net als dat we met de intake nu aan het oefenen zijn met veel gerichte vragen op seksualiteit of financiële aspecten. Dat zijn allemaal ongemakkelijke onderwerpen, en hoe meer we hem als normaal presenteren, hoe makkelijker jij later ook zo 'n vragenlijst erbij kunt zetten van weetje dit is gewoon een tool waarvan we weten het is heel handig om op deze manier toch systematisch alles te bespreken. Dus niet het prettigste gesprek, dat weet ik, maar we weten dat het impact heeft dus we moeten checken met dit soort problematiek''

Om de bekendheid van de tool te vergroten zou het geven van feedback aan elkaar op een ingevulde lijst helpend zijn voor het actief gebruiken en eigen maken van de tool, denken de medewerkers.

‘‘Maar dat zou bijvoorbeeld wel een leuke zijn om tijdens een cliëntvergadering te zien. Bijvoorbeeld eentje die is ingevuld. En niet zozeer om hem zelf dan per se steeds helemaal in te vullen, want dat is niet aan de orde voor mij. Maar wel even om te zien wat is het ook alweer, en dat hij wel weer even benoemd wordt.’’

‘Ik denk dat het wel helpend is door dingen iets meer normaliserend neer te zetten in zo’n intakegesprek. Deze gebieden gaan we nog bespreken, dit doen we ook altijd, dit bespreken we ook altijd. Dan zet je hem al voor jezelf al wat in die route.’’

Daarnaast denken de medewerkers dat de tool opnieuw onder de aandacht moet worden gebracht zodat medewerkers worden herinnerd aan het bestaan van de tool. Dit kan op meerdere manieren worden gedaan, via de contactpersonengroepjes, werkbegeleiders, cliëntvergadering of via lunchpresentaties. Zij denken dat door ervaringen met elkaar uit te wisselen het al kan helpen dat mensen de tool meer gaan inzetten. De medewerkers gaven aan door deze bijeenkomst al gemotiveerd te zijn om de tool weer in te zetten. Wel denken ze dat het belangrijk is dat medewerkers als voorbereiding de tool doornemen en de al eens hebben gebruikt. Anders ontstaat er een verschil tussen medewerkers die op een gegeven moment aan hun max zitten van kennis ontvangen, en medewerkers die de tool al wel eens hebben ingezet en daardoor linkjes kunnen leggen door hun eigen ervaringen.

‘‘Iedereen heeft bij ons een werkbegeleider. En dus de werkbegeleider helpt meedenken wat zou er moeten gebeuren in behandeling en die coördineert dat ook. Dus op het moment dat wij goed in die tool zitten, gaan wij natuurlijk ook meteen zeggen van hé speelt er scheidingsproblematiek heb je die tool al gebruikt, en zo niet zullen we samen even kijken hoe je hem kan inzetten. En dan wordt het door de hele organisatie sneller verspreid om het goed te gaan gebruiken.’’

Een aandachtspunt waar de medewerkers tegen aanlopen, is de duur van het intakegesprek. Voor een intakegesprek staat vooralsnog één uur. In de praktijk blijkt het dat dit te weinig tijd is om een ontwikkelingsanamnese uit te voeren met daarbij ook een oudergesprek. De medewerkers geven aan altijd uit te lopen. Mede daarom denken ze dat het belangrijk is om de tool al als standaard in te brengen in de intake, zodat dit niet nog extra tijd kost die ze niet hebben.

4. Conclusie

In dit hoofdstuk wordt er aan de hand van de uitkomsten van de deelvragen antwoord gegeven op de hoofdvraag: ‘*Wat zijn de behoeften van de medewerkers van Molendrift op het gebied van de tool voor complexe scheidingen*’. Uit de respons van het onderzoek is gebleken dat een groot deel van de medewerkers te maken krijgt met casuïstiek op het gebied van complexe scheidingen. Bij deze casuïstiek maakt een deel van de medewerkers gebruik van de tool, maar zij geven aan dat dit nog beter kan. De medewerkers zeggen dat de tool een middel is dat veel voordelen biedt. Ze geven aan dat het een handvat is in een gesprek waardoor ze beter lastige onderwerpen kunnen bespreken met ouders of kinderen. Uit de resultaten is naar voren gekomen dat de medewerkers willen dat de tool wordt gestandaardiseerd in het diagnostiekproces, zodat vroegtijdig relevante informatie naar voren komt die van belang is voor de behandeling.

4.1: In hoeverre krijgen medewerkers/professionals van Molendrift te maken met casuïstiek op het gebied van complexe scheidingen?

Uit de respons op de enquête en focusgroepen komt naar voren dat medewerkers van Molendrift veel te maken krijgen met casuïstiek op het gebied van complexe scheidingen. Medewerkers geven aan dat een complexe scheiding zelfden als aanmeldreden wordt opgegeven, terwijl deze wel vaak als onderliggende problematiek valt aan te merken. Een verklaring hiervoor is dat ouders het klachtgedrag van het kind prioriteit geven, en niet de relevantie van de invloed van de scheiding inzien.

4.2: In hoeverre hebben de medewerkers kennis van de door Molendrift ontwikkelde tool?

Uit het onderzoek blijkt dat een groot deel van de medewerkers kennis heeft op het gebied van de door Molendrift ontwikkelde tool.

Hoe de kennis over de tool bij de medewerkers terecht komt verloopt via verschillende wegen. Een daarvan is de weg dat medewerkers zelf op zoek gaan naar informatie over de desbetreffende casuïstiek in de mappen van het ONS systeem. Op het moment dat ze moeite hebben met een casus of de inzet van de tool schakelen zij hun werkbegeleider hiervoor in of stappen ze naar een specialist op dit gebied.

Hoewel een groot deel van de medewerkers bekend is met de tool, valt het op dat in de praktijk er veel vragen bestaan over uitleg en toepassing van de tool. Ook dit geeft aan dat er veel casuïstiek op het gebied van scheidingsproblematiek speelt. Naar aanleiding van deze onduidelijkheid en vragen is een stappenplan ontwikkeld door twee specialisten op het gebied van complexe scheidingen. Dit stappenplan beschrijft de werkwijze van het gebruik van de tool.

Om antwoord te geven op de deelvraag kan worden gezegd dat een groot deel van de medewerkers kennis heeft op het gebied van de tool, maar er nog veel ruimte is voor verbetering. Sommige medewerkers kennen de tool niet, terwijl ze wel te maken hebben met scheidingsproblematiek.

4.3: In hoeverre wordt de tool, zoals ontworpen door Molendrift, gebruikt door de medewerkers/professionals van Molendrift?

Uit de resultaten komt naar voren dat de medewerkers van Molendrift gebruik maken van de tool, zoals ontworpen door Molendrift, wanneer zij te maken hebben met scheidingsproblematiek. Hierbij tekenen zij aan dat zij de tool meer inzetten bij kinderen dan bij de ouders. Een verklaring hiervoor is dat de medewerkers vaak niet de ruimte voelen om het gesprek aan te gaan met de ouders. Om toch alle belangrijke elementen in kaart te brengen voeren de medewerkers het gesprek met het kind. Vervolgens geven ze van dit gesprek een terugkoppeling aan de ouders, en laten op die manier het belang van de bespreking van deze onderwerpen zien.

4.4: Welke factoren spelen een rol bij het wel of niet inzetten van de tool door de medewerkers van Molendrift?

Uit de respons van de enquête en focusgroepen kan worden geconcludeerd dat er een aantal factoren is die de inzet van de tool vergroten als ook bemoeilijken.

In de literatuur kwam naar voren dat professionals meer behoefte hebben aan ondersteuning bij complexe scheidingen (van der Valk et al., 2020). In de focusgroepen werd duidelijk dat de medewerkers die de tool hadden ingezet, tevreden waren. De medewerkers zien de tool als een prettig middel die helpt om lastige onderwerpen aan te snijden in een gesprek. Daarnaast geven ze aan dat het een middel is wat structuur biedt in een gesprek en daardoor sneller informatie naar boven komt. Wel bleek, dat de medewerkers moeite hebben met het juiste moment vinden voor het inzetten van de tool. Dit is een van de factoren die ervoor zorgt dat de tool minder snel wordt ingezet. Medewerkers gaven aan nog zoekende te zijn naar het passende moment in het diagnostiekproces dat ze hem kunnen gebruiken, en welke aanwijzingen en context daarvoor nodig zijn.

4.5: Wat hebben medewerkers van Molendrift nodig om de tool toe te passen?

In de focusgroepen gaven de medewerkers aan dat er op verschillende manieren gezorgd kan worden om het gebruik van de tool te vergroten, namelijk:

Uit de literatuur is gebleken hoe belangrijk een juiste inventarisatie van problematiek is. Het is essentieel om goede triage zo vroeg mogelijk in het proces uit te voeren. Dit stimuleert de juiste zorg op de juiste plek en voorkomt onnodige zorg en bijbehorende kosten (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2020). Ook de medewerkers van Molendrift gaven dit aan. Allereerst zou het helpen als de tool meer gestandaardiseerd wordt in het diagnostiekproces. Wanneer er vroegtijdig met behulp van de tool juiste informatie naar boven wordt gehaald, kan dit een positieve uitkomst hebben voor de rest van de behandeling. Daarnaast kwam naar voren hoe belangrijke schakel de werkbegeleiders zijn in het proces van bekendheid van de tool.

Het merendeel van de medewerkers geeft aan in contact te zijn geraakt met de tool door hun werkbegeleider. Op het moment dat de werkbegeleiders actief bezig zijn met het gebruik van de tool, zal de tool ook sneller door de andere medewerkers worden gebruikt.

Om het gebruik van de tool meer te standaardiseren, zal hij eerst meer onder de aandacht moeten worden gebracht. Dit kan via de werkbegeleiding, maar ook via andere manieren. Het is van belang om de tool onder de aandacht te brengen tijdens de cliëntvergadering, contactpersonengroepjes en lunchpresentaties.

Wanneer de medewerkers de tool herhaaldelijk uitgelegd krijgen aan de hand van casussen zullen zij eerder geneigd zijn om hem in te zetten. Daarenboven zal het ontwikkelde stappenplan helpen bij het gebruik van de tool. Op die manier kan er een betere inschatting worden gemaakt door de medewerker wanneer zij de tool moeten inzetten. Daarvoor moet het stappenplan ook meer onder de aandacht worden gebracht, evenals de tool zelf.

4.6 Uitkomsten onderzoek op hoofdvraag: Wat zijn de behoeften van de medewerkers van Molendrift op het gebied van de tool voor complexe scheidingen?

Met betrekking tot het gebruik van de tool zijn er een aantal behoeften naar voren gekomen onder de medewerkers van Molendrift. Omdat de casussen waar scheidingsproblematiek speelt vaak erg complex zijn, is het van belang om rekening te houden met een aantal factoren.

De medewerkers hebben behoefte aan een drietal punten:

Ten eerste dat er een nieuwe manier van werken wordt aangenomen en de tool wordt gestandaardiseerd in het intakegesprek. Ten tweede hebben de medewerkers behoefte aan verlenging van het intakegesprek. Tot slot training en uitleg van de tool aan medewerkers.

Om tot slot antwoord te geven op de hoofdvraag: ‘*Wat zijn de behoeften van de medewerkers van Molendrift op het gebied van de tool voor complexe scheidingen*’, is gebleken dat de medewerkers behoefte hebben aan een manier van werken waar de standaard is geïmplementeerd in het diagnostiekproces. Dit heeft als doel de problematiek zo vroeg mogelijk volledig in kaart te brengen.

5. Discussie

In dit hoofdstuk zal er worden teruggeblikt op het onderzoek, en de manier waarop het is uitgevoerd. De sterke punten en minder sterke punten binnen het onderzoek zullen worden toegelicht.

5.1 Inhoudelijke discussie

Waar in de literatuur naar voren komt hoe groot het belang is van tijdige verwijzing naar de specialistische GGZ op het gebied van scheidingsproblematiek (VNG, z.d.), kwam dit ook naar voren in het onderzoek. Er kwam naar voren dat het erg belangrijk is dat alle elementen van een scheiding in kaart worden gebracht, en op basis daarvan passende hulp wordt geboden.

De medewerkers streven naar een manier van werken waarbij de tool is gestandaardiseerd zodat het in kaart brengen van alle elementen gebeurt.

Door het inzetten van de tool worden de risico's en de mogelijkheden binnen de scheiding in kaart worden gebracht. Door de tool te integreren in het diagnostiekproces kan er in een vroeg stadium een inschatting worden gemaakt wat voor hulp passend is. Waar de medewerkers wel tegen de duur van een intakegesprek aanlopen, moet er worden gekeken in hoeverre er ruimte is voor eventuele verandering in de duur. Wanneer hier geen verandering mogelijk is moet worden gekeken naar de vormgeving van de tool in het diagnostiekproces.

5.2 Methodische discussie

Om de validiteit van het onderzoek te bespreken, zijn er een aantal aspecten waar rekening mee is gehouden. Ook zijn er dingen die beter hadden gekund om bij te dragen aan de validiteit van het onderzoek. Om duidelijk te maken over welke tool het ging, had in de mail naar de specialisten de tool als bijlage toegevoegd kunnen worden. Daarbij was de optie geweest om de medewerkers te vragen om de tool te bestuderen. Zo zou de kans op verwarring of onduidelijkheid over het onderwerp lager geweest kunnen zijn, en zou je met zekerheid kunnen zeggen dat je met de enquêtevragen meet wat je wil meten. Ook zorgde dit ervoor dat sommige deelnemers meer informatie over de tool hadden dan anderen.

Voor de enquête is in het onderzoek gebruik gemaakt van het programma Enalyzer. Bij het invullen van vragenlijsten van dit programma moeten respondenten handmatig hun naam invoeren, wanneer ze dit niet doen blijven de ingevulde antwoorden anoniem. In het analyseren van de respons van de enquête bleek dit bij een aantal het geval te zijn. Hierdoor waren er een aantal respondenten die bruikbaar waren voor de focusgroep, maar niet uitgenodigd konden worden. Een ander programma waar dit wel gebeurt was passender geweest en had ervoor gezorgd dat de respondenten niet waren geanonimiseerd.

Het inzetten van focusgroepen in dit onderzoek was een methode die passend was voor het verkrijgen van belangrijke data. Door de diversiteit binnen de focusgroepen werd het gesprek geopend en konden medewerkers leren van de ervaringen van anderen. Daartegenover was dit wel een doelgroep waar focusgroepen lastig waren om in te plannen. De medewerkers van Molendrift hebben over het algemeen een drukke agenda het blijkt het lastig om op relatief korte termijn afspraken in te plannen. Om hiermee om te gaan is het van belang om veel tijd te rekenen voor het inplannen van interviews en afspraken.

Om ervoor te zorgen dat er geen onduidelijkheden zouden zijn over de besproken tool, is de tool meegenomen naar de focusgroepen. Dit zorgde ervoor dat ook de medewerkers die niet bekend waren met de tool wisten om welke tool het ging. Daarnaast is er tijdens beide focusgroepen gebruikt gemaakt van een topiclist, zodat dezelfde vragen aan bod kwamen.

Om meer informatie naar boven te krijgen hadden de focusgroepen wat langer mogen duren. Doordat de medewerkers een drukke agenda hebben, was het lastig om een focusgroep in te plannen die langer dan een half uur duurde. Wanneer er een langere tijdslijn was geweest voor het onderzoek was er ook meer speling geweest in de planning van de focusgroepen. Zo hadden er meer focusgroepen kunnen plaatsvinden en wellicht ook met een langere duur.

In dit onderzoek wordt er een uitspraak gedaan over de medewerkers van Molendrift. Door de hoge respons is het onderzoek betrouwbaar. Van de 83 medewerkers zijn er 30 respondenten verkregen op de enquête en 9 in de focusgroepen. Wanneer er meer dan twee focusgroepen waren ingezet was de betrouwbaarheid van het onderzoek verhoogd.

Hoewel er methodologisch wel wordt voldaan aan de normen van een betrouwbaar onderzoek, is er ook een groot deel van de medewerkers wat niet is gesproken. Dit onderzoek kan een basis geven voor besluitvorming van Molendrift. Daarnaast zijn er tijdens de focusgroep door afzeggingen enkel vrouwelijke medewerkers gesproken. Hoewel meer dan 70% van de medewerkers in de zorg een vrouw is (CBS, 2020), was de representativiteit van de doelgroep verhoogt als er ook mannelijke medewerkers aanwezig waren geweest in de focusgroepen.

6. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk wordt een aantal aanbevelingen gedaan. Deze aanbevelingen zijn gericht op Molendrift als organisatie en medewerkers, en voor het doen van vervolgonderzoek. De aanbevelingen sluiten nauw aan bij de uitkomsten van het onderzoek.

6.1 Aanbevelingen voor Molendrift en medewerkers

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat de tool gebruikt wordt, maar dat medewerkers het vaak lastig vinden om een passend moment voor de inzet van de tool te vinden binnen het diagnostiekproces. Zodoende is het advies om de tool als standaard te implementeren in het diagnostiekproces. Wanneer er een betere verankering van de tool in het diagnostiekproces is, zal dit helpen om op alle belangrijke elementen in kaart te brengen. Omdat medewerkers in de praktijk vaak uitlopen met een intakegesprek door een gebrek aan tijd, moet er wel worden gekeken hoe de tool het beste past in dit proces.

Daarnaast kwam naar voren dat de tool meer onder de aandacht kan worden gebracht. Het advies aan Molendrift is om dit op verschillende manieren te doen.

In het onderzoek kwam naar boven dat het werkbegeleiderssysteem een belangrijke schakel is in het omloop brengen van informatie onder de medewerkers, daarom is zal dit een van de manieren zijn hoe de tool meer onder de aandacht moet worden gebracht. Het is van belang dat de werkbegeleiders bekwaam zijn in het gebruik van de tool. Hiervoor zou een training aan werkbegeleiders kunnen worden ontwikkeld die door specialisten wordt gegeven. In deze training wordt de tool aan de hand samen met het ontwikkelde stappenplan doorgenomen. Hierbij kunnen er casussen uit de praktijk worden gegeven als voorbeeld. Als terugkoppeling over de training kunnen er intervisiebijeenkomsten worden georganiseerd. Hierin kunnen werkbegeleiders in groepen met andere werknemers hun ervaringen over het gebruik van de tool bespreken.

Om de tool nog meer onder de aandacht te brengen wordt Molendrift geadviseerd de tool te bespreken in algemene overlegmomenten van de medewerkers. Dit zijn onder andere de lunchpresentaties of cliëntvergaderingen. Het advies is om voorafgaand de tool als bijlage te sturen met als opdracht aan de medewerkers om hem toe te passen in hun werkzaamheden. Tijdens de bijeenkomsten is er dan kans op medewerkers die nieuwe ervaringen hebben opgedaan en die kunnen delen. In het onderzoek kwam namelijk naar voren dat door alleen al met elkaar over het gebruik van de tool te sparren en ervaringen te delen, de medewerkers gemotiveerd waren om hem in te zetten.

Naast het bespreken van de tool is het ook van belang dat het stappenplan wordt meegenomen. In het onderzoek kwam naar voren dat er veel vraag was naar uitleg en beschrijving van gebruik de tool. Om aan deze behoefte tegemoet te komen is er een stappenplan ontwikkeld. Desondanks merken de specialisten op het gebied van complexe scheidingen dat medewerkers vaak naar hen om advies en uitleg vragen. Om dit te verminderen is het van belang dat dit stappenplan ook meer onder de aandacht wordt gebracht. Dit kan op dezelfde manier worden gedaan als de bespreking van de tool.

6.2 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Dit onderzoek heeft zich gericht op het achterhalen van de behoeften van de medewerkers van de toepassing en het gebruik van de tool voor complex scheidingen. Uit het onderzoek is gebleken dat er een aantal dingen zijn die verder onderzocht en ontwikkeld kunnen worden. Zo gebleken is dat de tool voornamelijk wordt ingezet bij het contact met kinderen omdat werknemers vaak niet de ruimte voelen om de tool toe te passen bij de ouders. Omdat de tool is ontwikkeld voor inzet bij de ouders, is het advies om een versie te ontwikkelen die meer gericht is op het kind. In een vervolgonderzoek kan er gekeken worden op welke manier een dergelijke tool ontwikkeld kan worden, en door wie. Daarnaast kan er worden onderzocht in hoeverre het mogelijk is om de duur van de intake aan te passen. Uit het onderzoek kwam naar voren dat dit een element was waardoor medewerkers zich beperkt voelen om de tool te gebruiken.

Literatuurlijst

Allesovermarktonderzoek. (2022, 31 mei). *Kwantitatief onderzoek - Onderzoeksmethoden* | *Alles over Marktonderzoek*. Geraadpleegd op 4 oktober 2022, van:

<https://allesovermarktonderzoek.nl/onderzoeksmethoden/kwantitatief-onderzoek/>

Baarda, D.B. & Van der Hulst, M. (2017). *Basisboek interviewen* (4de editie). Noordhoff Uitgevers bv Groningen.

Berben, Dr. E. G. M. J. (z.d.). *Methodiek bij de aanpak van complexe scheidingen*.

Geraadpleegd van:

<https://www.jeugdzorgnederland.nl/contents/documents/complex-scheidingen-methodiek.pdf>

Brinkman, J. & Oldenhuis, H. K. E. (2016). *Cijfers Spreken* (6de druk). Noordhoff Uitgevers bv Groningen/Houten.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (1 maart 2022a). *Scheiden*.

Geraadpleegd op 19 september 2022, van:

<https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-bevolking/levensloop/scheiden>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2021, 15 december). *Iets meer kinderen maakten scheiding mee*. Geraadpleegd op 20 oktober 2022, van:

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/50/iets-meer-kinderen-maakten-scheiding-mee>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022, 15 juni). *Wie werken er in de sector zorg en welzijn?* Geraadpleegd van:

<https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/arbeidsmarkt-zorg-en-welzijn/wie-werken-er-in-de-sector-zorg-en-welzijn->

Den Uijl, E. (2017). Ervaring is de beste leermeester. Het inzetten van ervaringsdeskundigheid bij vechtscheidingen. *Journal of Social Intervention: Theory and Practice*, 26 (4), pp.47-57.

DOI: <http://doi.org/10.18352/jsi.551>.

Duijvestijn, P. & Noordink, T. (2013). Kinderen van gescheiden ouders in de klinische praktijk. *GZ - Psychologie*, 5(1), 10–16

DOI: <https://doi.org/10.1007/s41480-013-0003-0>

Hogeweg, R. (2014). *Een goed rapport*. (4e druk). Thiememeulenhoff, Amersfoort.

Lawick, J. van & Visser, M. (2015). *Kinderen uit de Knel: een interventie voor gezinnen verwickeld in een vechtscheiding* (2de editie). SWP. Geraadpleegd van:

<https://surfsharekit.nl/public/b1e5cac9-ae1f-41fc-a4ee-75c4979d5089>

M.J. ter Voert & L.E.H.P. van Lierop. (2019). De complexiteit van conflictscheidingen. Onderzoek naar risicofactoren en knelpunten. 199. Geraadpleegd van:

[https://www.researchgate.net/profile/Marijke-Ter-Voert/publication/340340339_De_complexiteit_van_conflictscheidingen onderzoek naar risicofactoren en knelpunten Tijdschrift voor Familie- en Jeugdrecht 42 9 192-199/links/60115ff645851517ef1aa416/De-complexiteit-van-conflictscheidingen-onderzoek-naar-risicofactoren-en-knelpunten-Tijdschrift-voor-Familie-en-Jeugdrecht-42-9-192-199.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Marijke-Ter-Voert/publication/340340339_De_complexiteit_van_conflictscheidingen Onderzoek naar risicofactoren en knelpunten Tijdschrift voor Familie- en Jeugdrecht 42 9 192-199/links/60115ff645851517ef1aa416/De-complexiteit-van-conflictscheidingen-onderzoek-naar-risicofactoren-en-knelpunten-Tijdschrift-voor-Familie-en-Jeugdrecht-42-9-192-199.pdf)

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2020, 3 juli). *Onderzoek triage (complexe) scheidingsproblematiek: De huidige praktijk onder de loep*. Geraadpleegd van:

<https://open.overheid.nl/repository/ronl-9be13279-00c1-41a1-b368-b0638021dda3/1/pdf/Onderzoek%20trriage%20complexe%20scheidings%20-%20KPMG%20-%20In%20opdracht%20van%20Ministerie%20van%20VWS.pdf>

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2022, 10 maart). *Vechtscheidingen*. Dossiers Huiselijk Geweld.

Geraadpleegd op 18 september 2022, van:

<https://www.huiselijkgeweld.nl/dossiers/vechtscheidingen>

Molendrift (z.d.) *Hulp van Molendrift is concreet*. Geraadpleegd op 18 september 2022, van:

<https://www.molendrift.nl/hulp/bij-molendrift>

Monnink, H. J. & De Monnink, H. J. (2016). *De Gereedschapskist Van De Sociaal Werker: Multimethodisch Sociaal Werk*. Bohn Stafleu van Loghum.

Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. (z.d.). *Ernstige gevolgen van een (complexe) scheiding - Gevolgen van een ouderlijke scheiding voor jeugdigen - Richtlijn Scheiding en problemen van jeugdigen*. (z.d.). Geraadpleegd op 4 oktober 2022, van:

<https://richtlijnenjeugdhulp.nl/scheiding/gevolgen-van-een-ouderlijke-scheiding-voor%20jeugdigen/ernstige-gevolgen/>

Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. *Complexe scheidingen*. (z.d.-b). Geraadpleegd van:

<https://richtlijnenjeugdhulp.nl/scheiding/gevolgen-van-een-ouderlijke-scheiding-voor-jeugdigen/complexe-scheidingen/>

Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. *Signaleringsinstrumenten*. (z.d.). Geraadpleegd van:

<https://richtlijnenjeugdhulp.nl/scheiding/interventies-voor-jeugdigen-met-gescheiden-ouders/signaleringsinstrumenten/>

Rijksoverheid (z.d.) *Decentralisatie van overheidstaken naar gemeenten*.

Geraadpleegd op 20 september 2022, van:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gemeenten/decentralisatie-van-overheidstaken-naar-gemeenten>

RINO. (z.d.). *Systemische interventies bij een (complexe) scheiding*. Geraadpleegd op 5 oktober 2022, van:

<https://www.rino.nl/cursus/systemische-interventies-bij-een-complexe-scheiding>

Scriptium excellente onderwijshulp (2022, 4 maart). *Focusgroep – kwalitatief onderzoek in groepsverband*. Geraadpleegd op 5 oktober 2022, van:

<https://www.scriptium.nl/focusgroep-onderzoeksmethode/>

van der Valk, I. E., de Boer, G., Bergenhenegouwen, H. & van der Veldt, M. C. (2020). De herziene Richtlijn Scheiding en problemen van jeugdigen. Tijdschrift Kinder- & Jeugdpsychotherapie, 2020(2). Geraadpleegd van:

[De herziene richtlijn **scheiding** en problemen van jeugdigen](#)

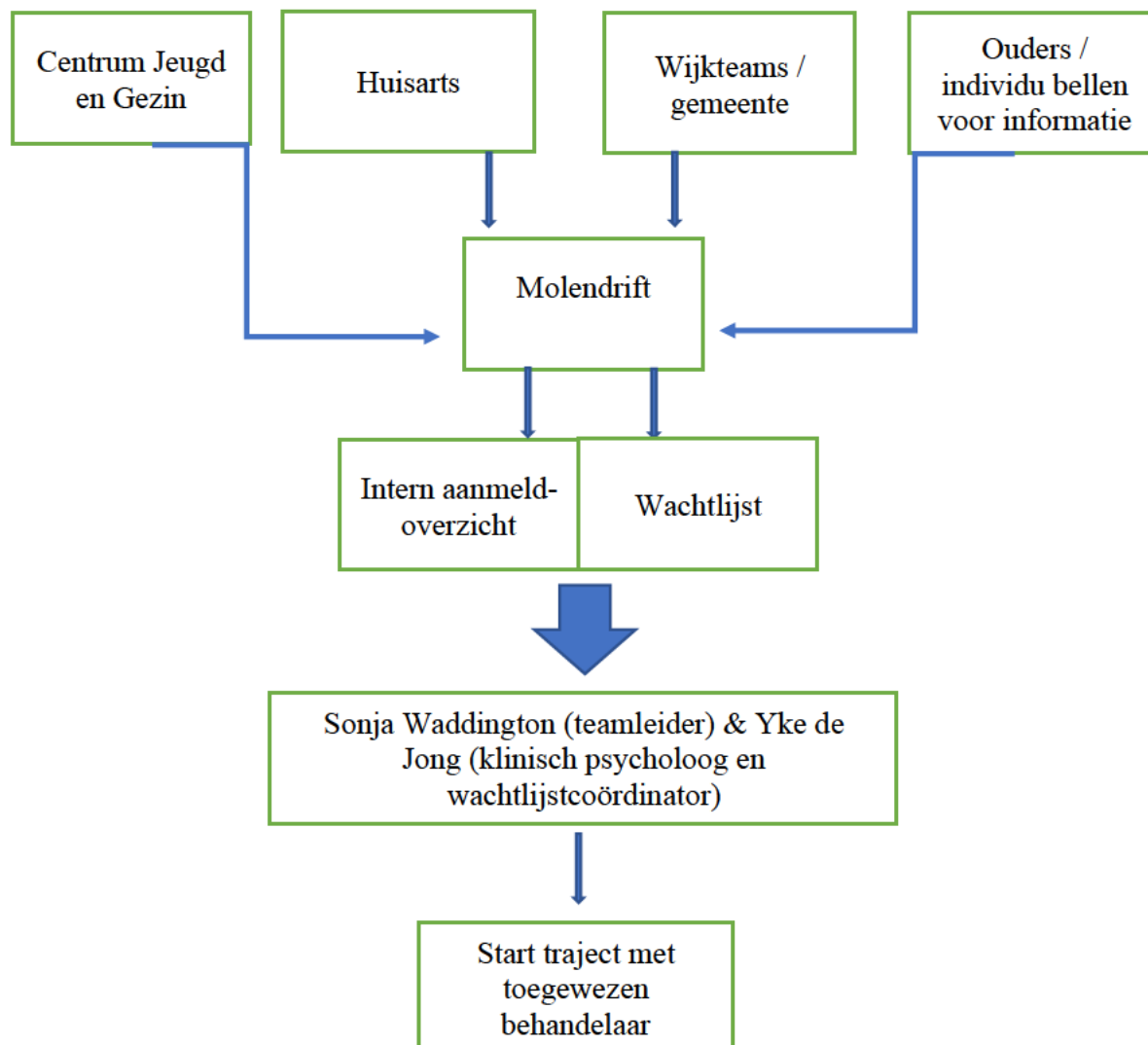
VNG. (z.d.). *Rol van gemeenten bij scheidingen*. Geraadpleegd op 5 oktober 2022, van:

<https://vng.nl/artikelen/rol-van-gemeenten-bij-scheidingen>

Willemse, J. (2015). *Anders kijken: Theorie en praktijk van de systeembenadering*. Bohn Stafleu van Loghum.

Bijlage 1: Aanmeldroute

Om een overzicht te schetsen hoe de aanmeldroute verloopt binnen Molendrift is hieronder een stroomdiagram gemaakt. Hierin worden de dingen die erbij komen kijken getoond.



Er zijn meerdere manieren hoe een aanmelding binnen kan komen bij Molendrift. Allereerst kan iemand worden aangemeld via het CJG, dit betekent dat het kind al in een lopend traject zit bij het centrum voor jeugd en gezin. Zij maken de beslissing om iemand aan te melden bij Molendrift. De tweede mogelijkheid is dat iemand een doorverwijzing krijgt via de huisarts. Ook kan iemand worden aangemeld via een wijkteam of via de gemeente, dit gebeurt wanneer de gemeente een beschikking heeft afgegeven. Dit gebeurt bij cliënten onder de 18 jaar oud. Als laatst kunnen mensen zelf ook bellen naar Molendrift voor informatie. Op het moment dat de aanmelding compleet is komt de cliënt in het interne aanmeldoverzicht terecht. Hierbij staan ze op de wachtlijst, aanmeldingen worden onderverdeeld in mappen waar ze voor in aanmerking komen. Deze mappen zijn gebaseerd op locatie en week van aanmelding. Deze wachtlijst wordt elke twee weken verdeeld door Sonja Waddington en Yke de Jong. Bij deze verdeling kijken zij welke behandelaars er plek hebben en bij welke behandelaar de cliënt het beste past. Op het moment dat dit afgerond is wordt de cliënt doorgegeven aan de behandelaar en kan het traject beginnen.

Bijlage 2: Topic lijst focusgroep

Introductie:

- Welkom heten
- Voorstellen
- Toelichting/doel beschrijven van de focusgroep & tool
- Uitnodigen om alle ideeën, meningen en persoonlijke ervaringen te delen. Het gaat bij deze focusgroep om wat u belangrijk vindt, dus wat uw ideeën bedenkingen en suggesties zijn.
- Benoemen dat het ongeveer 30 minuten zal duren
- Benoemen dat het zal worden opgenomen (Toestemming vragen), anoniem verslag van wordt gemaakt.
- Mijn rol benoemen: gespreksleider. Het is goed als u zoveel mogelijk onderling discussieert, ik ben er alleen om het tempo erin te houden en af en toe te sturen. Hierbij zijn er geen goede of foute antwoorden. U hoeft het ook niet met elkaar eens te zijn, het gaat om uw eigen mening.
- Vragen?

Opening:

Alle deelnemers stellen zich kort voor en beantwoorden de introductievraag:

- Wie kent de door Molendrift ontwikkelde tool en heeft deze wel eens toegepast?

Hoofdvragen

Sommigen geven aan de tool wel te hebben gebruikt, sommigen geven aan van niet. Ik ben erg benieuwd wat jullie ervaringen zijn met de tool en de casuïstiek op het gebied van scheidingen.

- Kunt u vertellen wat ervoor zorgde dat u de tool wel/niet hebt gebruikt?
- Kunt u vertellen hoe u in aanraking bent gekomen met de tool? En kunt u vertellen wat voor gevoel/gedachte u toen had over de tool?
- Kunt u een situatie schetsen waarin u de tool toepaste? Wat was uw ervaring met de tool?
- Wat zou u nodig hebben om de tool (meer) te gebruiken?

Doorvragen:

- Kunt u daar wat meer over vertellen?
- Wat maakt het dat u dit dacht?
- Kunt u een voorbeeld noemen?
- Wat zou voor u helpen in zo'n situatie?

Afsluiting

Stel u bent degene die verantwoordelijk is voor het implementeren van deze tool. Hoe zou u dit aanpakken binnen Molendrift?

- Waar heeft u wel/niet iets aan gehad?

Samenvatting en conclusie

- Samenvatten van de vragen
- Iets niet genoemd?

Afsluiting en dankwoord

Bijlage 3: Enquête

Complexe scheidingen

Deze vragenlijst is opgesteld voor de medewerkers van Molendrift.

Met deze vragenlijst wordt onderzocht hoe de tool voor complexe scheidingen zoals ontworpen door Molendrift in de praktijk verloopt. In deze vragenlijst zullen er een aantal stellingen en meerkeuze vragen worden voorgelegd.

De enquête zal ongeveer 3 à 4 minuten duren.
Alvast hartelijk dank voor het invullen!

Wat is uw naam en functie binnen Molendrift?

(0/4000)

Korte omschrijving van de tool:

De door Molendrift ontwikkelde tool gebaseerd op het vlaggensysteem heeft als doel een scheidingsproces juist te kunnen beoordelen en screenen. Daarnaast zorgt de tool er ook voor dat een aantal thema's die een rol spelen in een scheiding bespreekbaar worden gemaakt, en dat daar ook juist naar wordt gehandeld. Ook geeft de tool inzicht in de problematiek die speelt, waar de hulpverlening op in kan spelen. De tool gaat een vragenlijst langs waarin er vijf thema's worden geïnventariseerd. De thema's die besproken worden zijn: het sociale netwerk, de kinderen, de financiële situatie, de ruzies en de emoties. De tool bestaat in principe uit vijf stappen.

Ik krijg regelmatig te maken met scheidingsproblematiek

Helemaal mee oneens

Helemaal mee eens

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

undefined 50%

Op het moment dat ik te maken heb met scheidingsproblematiek doe ik het volgende:

- ☐ Ik maak gebruik van de tool van Molendrift en gebruik deze op een screenende wijze.
- ☐ Ik schakel een collega in met expertise op dit gebied
- ☐ Ik maak gebruik van een andere screeningstool zoals de KEES praatplaat/taxatielijst.
- ☐ Anders, namelijk... (licht toe)

Ik krijg regelmatig te maken met casuïstiek op het gebied van complexe scheidingen.

Helemaal mee oneens

Helemaal mee eens

1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---

Op het moment dat ik te maken heb met scheidingsproblematiek doe ik het volgende:

- ☐ Ik maak gebruik van de tool van Molendrift en gebruik deze als gespreksmiddel.
- ☐ Ik schakel een collega in met expertise op dit gebied.
- ☐ Ik maak gebruik van een ander gespreksmiddel zoals de KEES praatplaat.
- ☐ Anders, namelijk... (licht toe)

Hartelijk dank voor het invullen van deze vragenlijst!

Met vriendelijke groet,
Sophie Gunneweg

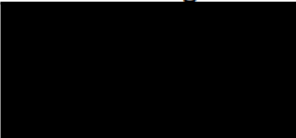
Einde enquête

Bijlage 4: Formulier zorgvuldig omgaan met proefpersonen

Zorgvuldigheidsmaatregelen onderzoek door studenten Toegepaste Psychologie

Project / vak / studieonderdeel:	Afstuderen
Docent / coach:	Laura Smids
Onderwerp:	Complexe scheidingen
Begin- en eindtijd van het onderzoek:	12 september t/m 9 januari
Beschrijving van het onderzoek (kort maar volledig):	Ik zal mijn afstudeeronderzoek bij de GGZ-instelling Molendrift doen. Hierbij doe ik onderzoek naar de casuïstiek op het gebied van complexe scheidingen. Voor dit onderzoek zal ik medewerkers van Molendrift interviewen.

Ondergetekende(n) verklaart (verklaren) zonder voorbehoud en naar waarheid bijgaand formulier te hebben ingevuld in verband met in het kader van de opleiding Toegepaste Psychologie uit te voeren onderzoek.

Naam van de student(en):	Handtekening:
Sophie Gunneweg	

Datum: 05-10-2022

	Aankruisen indien van toepassing		Beantwoord onderstaande vragen als in de vorige kolom het vakje met → is aangekruist.	Kan hier redelijkerwijs toch nog schade uit ontstaan? (kruis het juiste vakje aan)	
	A		B	C	
1 Privacy / anonimiteit				Nee	Ja
1.1 Ken je de naam van proefpersonen? Heb je adresgegevens?	Nee ↙ X	Ja → X	Hoe is de anonimiteit gegarandeerd? (<i>Denk aan het niet opnemen van persoonlijke gegevens in een verslag, het veranderen van namen en gegevens enzovoort.</i>) Wanneer worden de gegevens vernietigd en wie is daar verantwoordelijk voor? Als naam van proefpersoon of een bedrijf of dergelijke toch wordt gepubliceerd, geven de betrokkenen daar dan expliciet toestemming voor?	X In de resultaten zullen de namen van respondenten niet worden genoemd, er zal enkel worden gerefereerd als 'de medewerkers'.	
1.2 Ken je het e-mailadres van de proefpersonen?	Nee ↙ X	Ja → X	Hoe zorg je ervoor dat het adres uit je adressenlijst verdwijnt (sent items, contactpersonen, inbox, andere mappen enzovoort), o.a. met het oog op spam / verspreiding van virussen? (Verder als bij 1.1)	X Er zal alleen toegang tot de emailadressen zijn gedurende het onderzoek, dit contact is afgestemd met medewerkers van Molendrift	
1.3 Beschik je over (andere) persoonlijke gegevens?	Nee ↙ X	Ja → X	Zijn deze gegevens nodig? Waarom? (Verder als bij 1.1)	X	
1.4 Komen proefpersonen op foto of op beeld- of geluidband te staan?	Nee ↙ X	Ja → X	Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Wie krijgen dit materiaal te zien / horen? Geven proefpersonen hier nadrukkelijk toestemming voor? (Verder als bij 1.1)	X	
1.5 Wordt er gewerkt met bekenden van de onderzoekers?	Nee ↙ X	Ja → X	Bestaat de mogelijkheid van rolverwarring? Zijn er problemen denkbaar op het gebied van privacy of bijvoorbeeld strijdigheid van belangen en de verhouding die kan ontstaan door een lastige testuitslag? Wat wordt er gedaan om deze problemen te voorkomen? Welke alternatieve oplossingen zijn overwogen en waarom zijn die niet toegepast?	X	
2 Informatie en toestemming	X				

2.1 Wordt proefpersonen expliciet om toestemming gevraagd?	Ja ↙ X	Nee →	Waarom niet?		
2.2 Worden proefpersonen vooraf op de hoogte gebracht van het doel van het onderzoek / de interventie?	Ja ↙ X	Nee →	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?		
2.3 Wordt proefpersonen naar waarheid duidelijk gemaakt wie de opdrachtgever is / welke belangen de opdrachtgever heeft?	Ja ↙ X	Nee →	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?		
2.4 Kunnen proefpersonen deelname weigeren?	Ja ↙ X	Nee →	Waarom niet?		
2.5 Kunnen proefpersonen op elk moment stoppen / van verdere medewerking afzien?	Ja ↙ X	Nee →	Waarom niet?		
2.6 Wordt het proefpersonen duidelijk gemaakt in welke rol je met ze werkt? (Bijvoorbeeld om van te leren, als medewerker voor een opdrachtgever)	Ja ↙ X	Nee →	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?		
2.7 Wordt proefpersonen de mogelijkheid geboden op de hoogte te worden gebracht van uitkomsten / resultaten?	Ja ↙ X	Nee →	Waarom niet?		
2.8 Wordt aan proefpersonen onjuiste informatie verstrekt over de opdrachtgever, het doel van het onderzoek of dergelijke.?	Nee ↙ X	Ja →	Waarom? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?		
2.9 Zijn (sommige) proefpersonen minderjarig?	Nee ↙ X	Ja →	Is toestemming geregeld met ouders/verzorgers? Zo nee, waarom niet?		
2.10 Zijn (sommige) proefpersonen wilsonbekwaam?	Nee ↙ X	Ja →	Is toestemming geregeld met eventuele andere verantwoordelijken? Zo nee, waarom niet?		
2.11 Is er een protocol gemaakt waarin staat hoe en in	Ja →		Voeg het protocol bij.		

welke bewoordingen proefpersonen over de punten 2.1 tot en met 2.8 op de hoogte worden gebracht?				
		Nee →	Waarom niet? Om dat de proefpersonen al langere tijd meewerken aan dergelijke onderzoeken binnen molendrift en er sprake is van het mondeling op de hoogte brengen.	

3 Mogelijke schadelijke effecten					
3.1 Is er tijdens het onderzoek sprake van misleiding van proefpersonen?	Nee ↙ X	Ja →	Waarom is dit nodig? Wat is de aard van de misleiding? Wanneer en hoe worden proefpersonen op de hoogte gebracht (debriefing)?		
3.2 Kan de proefpersoon door deelname geestelijk, sociaal, fysiek of andere nadeel ondervinden? Denk hierbij <i>onder andere</i> aan bewustwording van iets onaangenaams, in verlegenheid, frustratie of stress worden gebracht, het ongewenst bekend worden van uitkomsten enzovoort.	Nee X ↙	Ja →	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?		
3.3 Kunnen er groeperingen (denk ook aan kwetsbare groepen / minderheden) door deelname aan of bijvoorbeeld uitkomsten van onderzoek of publiciteit erover ervan nadeel ondervinden?	Nee ↙ X	Ja →	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?		
3.4 Kunnen organisaties en dergelijke (bijvoorbeeld school of woningbouwcorporatie die er 'slecht' van afkomt) nadelen ondervinden van de uitkomsten van of	Nee ↙ X	Ja →	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Zijn betreffende organisaties hiervan op de hoogte?		

publiciteit rond het onderzoek?					
3.5 Kunnen er op basis van het onderzoek beslissingen worden genomen (door bijvoorbeeld opdrachtgever) die nadelig kunnen zijn voor bepaalde (groepen) mensen?	Nee ↙ X	Ja →	Welke beslissingen kunnen voor wie nadelig zijn? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Zijn andere betrokkenen hiervan op de hoogte?		
3.6 Kunnen uitkomsten / testuitslagen schokkend / naar zijn voor de betrokkene?	Nee ↙ X	Ja →	Worden er vooraf afspraken gemaakt over de bespreking van de uitkomsten / uitslagen? Is er de mogelijkheid van opvang, nazorg of doorverwijzing geregeld?		

4. Afweging voor- en nadelen					
Als er in het voorgaande zaken zijn waarmee proefpersonen of anderen te kort kan worden gedaan, staan daar wellicht voordelen van het onderzoek tegenover (verbetering van de situatie van mensen, onderwijs-/leerdoeleinden, verdiensten e.d.). Zijn er zulke voordelen?	Ja X	Nee →	Welke voordelen zijn dat? In hoeverre wegen de nadelen op tegen deze voordelen?		