

Onderzoeksverslag

Centrum voor Jeugd en Gezin Barneveld
*Oplossingsgericht werken met multiprobleemgezinnen en
ouders met een lvb*



Centrum voor
Jeugd en Gezin
Barneveld

Mira Janssen
620479

Gerda Bijzet
620694

Pedagogiek, HAN Nijmegen
Juni 2022

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Onderzoeksopzet/proces	5
2.1	Participanten	5
2.2	Meetinstrumenten	5
2.3	Betrouwbaarheid en validiteit	5
2.4	Samenwerking en creatief handelen	6
3	Literatuur	7
3.1	Oplossingsgericht werken	7
3.2	Multiprobleemgezinnen	7
3.3	Ouders met een lvb	8
3.4	Vergelijking	9
4	Resultaten per deelvraag	10
4.1	Wat zijn de wensen en behoeften van multiprobleemgezinnen en/of ouders met een lvb in de begeleiding met betrekking tot oplossingsgericht werken?	10
4.1.1	STERKplaats	10
4.1.2	Ouders	10
4.2	Welke uitgangspunten en vragen vanuit het oplossingsgericht werken, die daadwerkelijk werken in de begeleiding, worden in de multiprobleemgezinnen en/of bij ouders met een lvb ingezet door de ambulant medewerkers van het CJG Barneveld?	12
4.3	Wat is er naast oplossingsgericht werken nodig in de begeleiding van multiprobleemgezinnen en ouders met een lvb, om de begeleiding aan te laten sluiten bij de behoefte van ouders?	14
4.3.1	STERKplaats	14
4.3.2	Ouders	14
4.3.3	Medewerkers	14
4.3.4	Randvoorwaarden	16
5	Teamvergadering	17
6	Conclusie	18
7	Innovatief product	20
7.1	Implementatie	20
8	Discussie en aanbeveling	21
9	Literatuurlijst	22
	Bijlage 1 Interviewguide medewerkers	24
	Bijlage 2 Interviewguide ouders	27
	Bijlage 3 Gesprek STERKplaats	30
	Bijlage 4 Samenwerkingscontract	32
	Bijlage 5 Voorstellingsmail	34
	Bijlage 6 Brief ouders	35

Bijlage 7 Codeerlijst ouders	36
Bijlage 8 Codeerlijst medewerkers	39
Bijlage 9 Uitkomsten Post-it methode	48
Bijlage 10 Structuur innovatief product	54

Omslagfoto: Centrum voor Jeugd en Gezin Barneveld, z.d.

1 Inleiding

Voor de module praktijkverbetering is er een onderzoek gedaan bij het Centrum voor Jeugd en Gezin Barneveld (CJG). Voor dit hoofdonderzoek is een vooronderzoek gedaan. Na dit vooronderzoek is er een plan van aanpak voor dit hoofdonderzoek opgesteld (zie plan van aanpak).

De hoofdvraag hierbij is als volgt: *Hoe kunnen ambulant medewerkers van het CJG oplossingsgericht werken toepassen in het ondersteunen van multiprobleemgezinnen en/of ouders met een lvb, aansluitend bij de wensen en behoeften van deze ouders?*

Bij deze hoofdvraag zijn verschillende deelvragen opgesteld. De deelvragen zijn:

1. *Hoe kan oplossingsgericht werken worden toegepast bij multiprobleemgezinnen en/of ouders met een lvb volgens de literatuur?*
2. *Wat zijn de wensen en behoeften van multiprobleemgezinnen en/of ouders met een lvb in de begeleiding met betrekking tot oplossingsgericht werken?*
3. *Welke uitgangspunten en vragen vanuit het oplossingsgericht werken, die daadwerkelijk werken in de begeleiding, worden in de multiprobleemgezinnen en/of bij ouders met een lvb ingezet door de ambulant medewerkers van het CJG Barneveld?*
4. *Wat is er naast oplossingsgericht werken nodig in de begeleiding van multiprobleemgezinnen en ouders met een lvb, om de begeleiding aan te laten sluiten bij de behoefte van ouders?*

Om dit alles te kunnen beantwoorden zijn er interviews afgenomen met zowel ouders als medewerkers. Daarnaast is er een literatuuronderzoek gedaan. Nadat de resultaten binnen waren, zijn deze voorgelegd in een teamvergadering en is er samen gekeken naar de vervolgstap. Dit alles zal in dit verslag nader toegelicht worden.

Dit verslag begint met de onderzoeksopzet. Dan komt het literatuuronderzoek. Hierna worden de resultaten per deelvraag weergegeven. Daarna komt de conclusie, die gevolgd wordt door het innovatieve product. Vervolgens komt de discussie/aanbeveling en als laatste de literatuurlijst en de bijlagen.

2 Onderzoeksopzet/proces

2.1 Participanten

Voor het beantwoorden van de hoofdvraag zijn zowel medewerkers als ouders benaderd. Binnen het CJG zijn de gedragswetenschapper, de directeur en vier medewerkers benaderd. Voor het bepalen van het uiteindelijke innovatieve product is er bij een teamvergadering van het ambulante team aangesloten. Dit is gedaan om iedereen bij de 'oplossing' te betrekken, om zo het draagvlak voor het uiteindelijke product te vergroten (Van der Donk & Van Lanen, 2017, p. 48).

Verder zijn er vier ouders benaderd; het lukte niet om meer ouders te bevragen. Dit geeft natuurlijk geen betrouwbare weergave van de doelgroep. Toch is ervoor gekozen om het perspectief van ouders mee te nemen, omdat het perspectief van de cliënt belangrijk is.

2.2 Meetinstrumenten

Als meetinstrumenten zijn er bij zowel medewerkers als ouders semigestructureerde interviews gebruikt en zijn zij contextueel geïnterviewd. Dit houdt in dat medewerkers en ouders in hun eigen omgeving geïnterviewd zijn (Van 't Veer et al., 2021, pp. 150-153), zie bijlage 1 en 2 voor de interviewguides. Nadat deze interviews zijn afgenomen, zijn deze gecodeerd. Er is een aantal thema's geformuleerd, gebaseerd op de literatuur, zoals de schaalvraag, wondervraag en cliënt expert. Maar deze thema's zijn pas bij de tweede ronde van het coderen gebruikt. Bij zowel medewerkers als ouders zijn de interviews eerst open gecodeerd. Zo hebben eerst alle betekenisvolle fragmenten een label gekregen (Van der Donk & Van Lanen, 2017, p. 243). Deze labels zijn daarna onder de voorafgaand opgestelde thema's geplaatst. Op deze manier is de data geanalyseerd.

Voor de teamvergadering is een creatieve werkwijze gebruikt, namelijk de post-it methode (Smit, 2019). Nadat de uitkomsten van het onderzoek zijn voorgelegd aan medewerkers, mochten ze voor drie vragen antwoorden op post-it's noteren. Deze antwoorden kwamen allemaal op een vel met de bijpassende vraag. De antwoorden werden hierna doorgenomen en er werd gekeken naar overeenkomsten. Samen werden deze overeenkomsten besproken en werd met de groep gekeken wat zij per vraag belangrijk vonden om uiteindelijk tot de conclusie te komen wat zij hierin nog nodig hebben en wat dus het innovatief product wordt (zie bijlage 9).

2.3 Betrouwbaarheid en validiteit

Voordat ouders werden geïnterviewd, zijn er meerdere mensen benaderd om de betrouwbaarheid van de interviewgids te waarborgen. Zo is de interviewgids voor feedback naar een docent van de HAN gestuurd die zelf veel ervaring heeft met het werken met mensen met een lvb (licht verstandelijke beperking). Ook hebben de directeur en de gedragswetenschapper van het CJG feedback op de interviewgids gegeven. Doordat al deze ervaren mensen feedback hebben gegeven op de interviewgids, maakt dat de interviewgids betrouwbaarder.

Verder was er een gesprek met STERKplaats om te kijken of de vragen in de interviewgids voor ouders helder waren en of er nog andere dingen waren waar in de gesprekken met ouders op gelet moest worden (zie bijlage 3). Dit om zo betrouwbaar mogelijke antwoorden van ouders te krijgen. De studenten van STERKplaats zijn mensen met een lvb, die de opleiding tot ervaringsdeskundige volgen (HAN, z.d.). Zij zijn ervaringsdeskundigen op het gebied van lvb.

Over het algemeen vonden de studenten de vragen duidelijk. Wel was de overkoepelende tip dat ouders de ruimte moeten krijgen voor hun verhalen, omdat sommige vragen gevoelige dingen zouden kunnen losmaken. Dit, omdat kinderen krijgen bij ouders met een lvb überhaupt vaak al een gevoelig thema is, dus als het iets minder gaat in de opvoeding dit extra gevoelig kan liggen. Verder gaven de studenten voor het gesprek zelf nog tips als: geef ouders de tijd om te antwoorden, zorg

voor gelijkheid, luister oprecht, vul niets in en vraag na, pas de vraag aan op de persoon en geef complimenten over iemand zijn/haar huis bij binnenkomst.

2.4 Samenwerking en creatief handelen

Aan het begin van het onderzoeksproces is er een samenwerkingscontract opgesteld, zie bijlage 4. Hierin is beschreven hoe er met elkaar samengewerkt zou worden en wat de verwachtingen en afspraken hierin zijn. Verder is er elke week overlegd wie wat zou doen en wanneer er samen aan het onderzoek gewerkt zou worden.

De medewerkers van het ambulant team zijn vanaf het begin van het proces op de hoogte gehouden. Zo is er een voorstellingsstuk geplaatst in de interne nieuwsbrief (zie bijlage 5), zijn medewerkers op de hoogte gehouden via mails en zijn in een teamvergadering de resultaten voorgelegd. Dit is op een creatieve manier gedaan, door middel van de post-it methode. In deze teamvergadering mochten medewerkers actief meedenken, waardoor er op deze manier draagvlak werd gecreëerd voor de mogelijke oplossing en zodat de oplossing aan zou sluiten bij de medewerkers. Medewerkers kwamen tussendoor ook met vragen en hun behoeftes omtrent het onderzoek. Zo werd er teruggegeven dat medewerkers graag iets zouden ontvangen waarmee ze het onderzoek uit konden leggen aan ouders, om ze daarna te vragen mee te doen aan het onderzoek. Hierop is een brief ontworpen die medewerkers konden gebruiken om ouders te benaderen (zie bijlage 6). Dus er was een gelijkwaardige samenwerkingsrelatie, waardoor draagvlak werd gecreëerd. Daarnaast is gedurende het onderzoek feedback gevraagd aan de gedragswetenschapper en de directeur.

Aan de opdrachtgever en medewerkers is feedback gevraagd over de samenwerking en het creatief handelen, zie het feedbackbestand voor deze feedback. Uit deze feedback kwam naar voren dat men vond dat ze goed op de hoogte werden gehouden over het onderzoek. Een medewerker gaf hierbij aan dat hij wel wat meer op de hoogte gehouden had willen worden. Verder vond men dat ze goed betrokken werden en dat het contact gelijkwaardig was. Er werd draagvlak gecreëerd door middel van de nieuwsbrief, door middel van mails en door medewerkers tussentijds te betrekken. Daarnaast werd er voor voldoende participatie gezorgd bij de teamvergadering door de creatieve werkvorm, omdat iedereen hierdoor aan bod kwam. Over het algemeen vinden de opdrachtgever en de medewerkers dus dat er constructief is samengewerkt en dat ze goed op de hoogte zijn gehouden gedurende het proces.

Gedurende het proces bleek dat er weinig draagvlak was voor het aandragen van gezinnen die geïnterviewd konden worden voor het onderzoek. Hierdoor was er bij het voorleggen van de resultaten aan medewerkers tijdens de teamvergadering maar resultaat van twee interviews met ouders. Een medewerker gaf aan dat dit uiteindelijk best kwetsbaar voelde, dat er resultaten gedeeld werden terwijl er nog weinig ouders bevraagd waren. Bij deze kwetsbare positie had in de teamvergadering nog meer stil gestaan kunnen worden.

3 Literatuur

In dit hoofdstuk zijn de uitkomsten van het literatuuronderzoek beschreven. De deelvraag hierbij is: *Hoe kan oplossingsgericht werken worden toegepast bij multiprobleemgezinnen en/of ouders met een lvb volgens de literatuur?* Deze deelvraag is beantwoord door eerst te kijken hoe oplossingsgericht werken volgens de literatuur ingezet kan worden bij multiprobleemgezinnen. Daarna is gekeken hoe dit ingezet kan worden bij ouders met een lvb en als laatste zijn deze uitkomsten vergeleken.

3.1 Oplossingsgericht werken

Oplossingsgericht werken is gecentreerd rondom twee kernactiviteiten. Dit zijn het ontwikkelen van duidelijke doelen die passen bij de perceptie van de cliënt en het kijken naar uitzonderingen om vanuit daar oplossingen te ontwikkelen (De Jong & Berg, 2015, p. 36). De focus ligt niet op het probleem, maar op oplossingen die de cliënt zelf construeert (Bolt, 2018, p. 98). Hiernaast wordt de cliënt gezien als de expert over zijn eigen leven. Wat betekent dat de hulpverlener moet accepteren hoe de cliënt zijn probleem definieert, net als diens percepties van de mogelijke uitzonderingen die er zijn op het probleem (De Jong & Berg, 2015, p. 39). De hulpverlener gaat ervanuit dat de cliënt competent is (De Jong & Berg, 2015, p. 95).

3.2 Multiprobleemgezinnen

Multiprobleemgezinnen zijn gezinnen waarin sprake is van een ontwrichtend effect door de opeenstapeling van probleem- en risicofactoren (minstens vijf). Er is daarbij sprake van minimaal één probleem op alle volgende factoren: omgeving, kind, gezin en ouder. Daarnaast hebben multiprobleemgezinnen vaak meer conflicten en een meer verstoord sociaal netwerk (Blechman, 2013, p. 220; Bolt, 2019, p. 43).

Multiprobleemgezinnen hebben vaak, door hun problemen op verschillende vlakken, al meerdere keren te maken gehad met hulpverlening. Vaak is hierbij een gebrek aan samenwerking, waardoor problemen niet worden opgelost en multiprobleemgezinnen weinig vertrouwen in de hulpverlening overhouden (Bolt, 2019, pp. 43-44; Steketee et al., 2015, p. 18). Ook door de naam 'multiprobleemgezinnen' komt de focus voornamelijk te liggen op de problemen en het onvermogen van deze gezinnen. In de begeleiding komt daardoor de focus vooral te liggen op de 'problematieken' van het gezin en waar deze vandaan komen in plaats van op de mogelijkheden en oplossingen (Sousa et al., 2006, pp. 189-190). Dit, terwijl het kijken naar oplossingen en krachten die het gezin al heeft de multiprobleemgezinnen motiveert en helpt om een positieve uitkomst van de hulpverlening te zien. Bovendien zorgt dit ervoor dat hulpverlener en ouders meer naast elkaar komen te staan in de samenwerking. Ouders worden op deze manier meer betrokken in de hulp en als gelijken gezien (Bolt, 2019, pp. 43-50; Sousa et al., 2006, pp. 189-190; Steketee et al., 2015, pp. 18-23).

Oplossingsgericht werken lijkt dus goed te werken voor multiprobleemgezinnen. Wel is het best breed, dus is er gekeken hoe er specifiek bij multiprobleemgezinnen oplossingsgericht gewerkt kan worden. Dit kan als volgt (Steketee et al., 2015, pp. 9-23):

- Neem het gezin en hun problemen serieus. Toon hierbij inlevend vermogen (Sousa et al., 2006, pp. 189-190).
- Heb een open en neutrale houding, niet oordelend (Sousa et al., 2006, pp. 189-190).
- Straal naar het gezin vertrouwen uit dat verandering mogelijk is (Bolt, 2019, pp. 45-50; Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, 2020; Sousa et al., 2006, pp. 189-190).
- Zet gezinnen in hun eigen kracht door uit te spreken wat goed gaat en te geloven in hun eigen kracht (Bolt, 2019, pp. 45-50; Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, 2020; Sousa et al., 2006, pp. 189-190).
- Werk met het gezin samen (Bolt, 2019, pp. 45-50; Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, 2020; Sousa et al., 2006, pp. 189-190).

- Zie de wensen en ideeën van het gezin als uitgangspunt (Blechman, 2013, p. 220; Bolt, 2019, pp. 45-50).
- Evalueer vaker, zodat vooruitgang wordt gezien (Bolt, 2019, pp. 45-50).
- Kijk naar wat er al wél goed gaat (Bolt, 2019, pp. 45-50; Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, 2020; Sousa et al., 2006, pp. 189-190).
- Benadruk en bevestig wat er positief is/gaat (Bolt, 2019, pp. 45-50; Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, 2020; Sousa et al., 2006, pp. 189-190).
- Probeer de problemen te normaliseren, zodat het 'oplossen' niet onmogelijk wordt.
- Maak kleine doelen, zodat ze haalbaar blijven. Het behalen ervan zal weer motiverend werken.
- Laat het gezin zelf nadenken over een oplossing (Blechman, 2013, p. 220).
- Bemoei je niet met hetgeen wat volgens de gezinsleden goed gaat (Blechman, 2013, p. 220).
- Wanneer een gezin te afhankelijk wordt of juist zelf de regie neemt moet de begeleider afstand nemen (Blechman, 2013, p. 220).

3.3 Ouders met een lvb

Iemand met een lvb heeft een IQ tussen 50 en 85. Hierbij komen beperkingen in het sociaal aanpassingsvermogen en veelal ook andere problematiek. Het is vaak lastig voor mensen met een lvb om als ouders goed te functioneren (Nederlands Jeugdinstituut, z.d.). Zo is er een groter risico op kindermishandeling. Hiernaast ervaren ouders met een lvb meer stress op verschillende vlakken (Meppelder et al., 2014, pp. 1478-1479).

Het zelfbeeld van ouders met een lvb kan soms niet realistisch zijn, wat het lastig maakt om inzicht te krijgen in hun eigen mogelijkheden. Hiernaast leggen ze vaak oorzaken van problemen buiten zichzelf (Bartelink et al., 2021, p. 99). Binnen deze gezinnen is er vaak meer problematiek te onderscheiden, zoals psychiatrische problemen, maar ook schulden. Een overlap is te zien met multiprobleemgezinnen (Zoon et al., 2019, p. 7).

Oplossingsgericht werken en daarbij de focus op wat wél goed gaat, een positieve invalshoek, sluit goed aan bij mensen met een lvb. Uit onderzoek blijkt dat oplossingsgericht werken effectief is bij mensen met een lvb (Bolt et al., 2019, p. 103).

Er is een aantal aspecten van oplossingsgericht werken dat werkt bij ouders met een lvb, maar waarbij wel aanpassingen gedaan moeten worden om aan te sluiten. Zo is het van belang om eenvoudig te begrijpen taal te gebruiken (Roeden et al., 2011). Dit betekent ook het vereenvoudigen van oplossingsgerichte vragen en begrippen, aangezien veel oplossingsgerichte vragen te abstract zijn voor mensen met een beperking (De Rijdt et al., 2017, p. 78). Binnen de begeleiding kunnen visualisaties ingezet worden, zoals pictogrammen. Maar geschreven taal is ook een vorm van visualiseren, wat voor een aantal voldoende ondersteuning biedt (De Rijdt et al., 2017, pp. 16-18).

Zo kan de wondervraag versimpeld worden: "Je gaat vannacht slapen en er gebeurt een wonder. Door dit wonder is het probleem (concreet benoemen) weg/verdwenen (of bijna weg). Wat is er dan morgen veranderd?" (De Rijdt et al., 2017, p. 82). Hier kan dan op doorgevraagd worden, met de vragen: wat is er dan nog meer veranderd? "Wat doe jij dan anders? Wat merken anderen bij jou?" (De Rijdt et al., 2017, p. 82).

Naast de wondervraag is de schaalvraag een andere oplossingsgerichte vraag die vaak wordt ingezet bij mensen met een lvb binnen het oplossingsgericht werken (Carrick & Randle-Phillips, 2018). Per cliënt kan deze schaalvraag worden aangepast aan zijn of haar belevingswereld. Dit kan gedaan worden met een normale schaal, maar ook met bijvoorbeeld een gevisualiseerde trap: bovenaan is de gewenste situatie, onderaan het tegenovergestelde. De cliënt kan aangeven waar hij op de trap

staat en hoe hij daar gekomen is. Andere manieren van visualiseren is door een thermometer als schaal te gebruiken, of een stoplicht (De Rijdt et al., 2017, pp. 92-101).

3.4 Vergelijking

Als we kijken naar oplossingsgericht werken bij multiprobleemgezinnen en ouders met een lvb zijn de gelijkenissen als volgt. Bij beide is te zien dat oplossingsgericht werken lijkt te motiveren, omdat er bij deze doelgroepen normaliter de nadruk komt op wat zij niet kunnen/hun problemen (Bolt, 2019, pp. 43-50). Ouders in eigen kracht zetten, empowerment, werkt daarom goed (Roeden et al., 2011, p. 248). Ook helpt het bij beide om tijdens het proces regelmatig te evalueren met daarbij het oog op wat er wél goed gaat (Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, 2020; Roeden et al., 2011, p. 248; Sousa et al., 2006, p. 191). Zo ziet deze doelgroep hun eigen vooruitgang en worden zij zo gemotiveerd. Hiernaast is het bij zowel multiprobleemgezinnen als ouders met een lvb belangrijk om hun wensen en ideeën als uitgangspunt te zien van de begeleiding (Roeden et al., 2011, p. 248). Deze twee doelgroepen voelen zich namelijk vaker minder gehoord, waardoor de eigen wensen en behoeftes als uitgangspunt nemen extra kan motiveren en kan laten zien dat zij serieus genomen worden. Als laatste dienen bij beide doelgroepen niet te veel doelen gesteld te worden. Bij de multiprobleemgezinnen is dit, omdat zij het idee moeten hebben dat de doelen haalbaar zijn en overzichtelijk zijn, en vanwege hun hulpverleningsmoeheid (Bolt, 2019, pp. 43-44). Bij ouders met een lvb moeten de doelen overzichtelijk zijn, zodat deze niet te lastig worden.

4 Resultaten per deelvraag

4.1 Wat zijn de wensen en behoeften van multiprobleemgezinnen en/of ouders met een lvb in de begeleiding met betrekking tot oplossingsgericht werken?

4.1.1 STERKplaats

Voordat interviews met ouders zijn afgenomen, is er met studenten van STERKplaats gesproken. Dit, om te controleren of de interviewvragen begrijpelijk waren en om verdere tips voor het gesprek met ouders te krijgen (zie onderzoeksopzet/proces).

In dit gesprek kwamen ook zaken van oplossingsgericht werken naar voren die van belang zijn voor mensen met een lvb. Zo vinden de studenten van STERKplaats het belangrijk dat er wordt geluisterd naar wat de cliënt wil en dat er dus wordt afgestemd op de wensen van de cliënt. Ook vinden ze het prettig als er wordt gefocust op wat wél goed gaat, omdat dit het vertrouwen vergroot. Tevens wordt aangegeven dat hulpverleners naast de cliënt moeten staan en niet erboven, dus samenwerken met de cliënt en meebewegen. Deze punten passen bij oplossingsgericht werken.

4.1.2 Ouders

Uit de interviews met ouders kwam een aantal oplossingsgerichte zaken naar voren die medewerkers doen en die ouders prettig vinden in de begeleiding. De overkoepelende codes zijn hiernaast te zien in de codeerlijst. De uitgebreide codeerlijst is opgenomen in bijlage 7. De uitkomsten van de belangrijkste codes zullen besproken worden.

Cliënt expert
Complimenteren
Doelen
Focussen op wat werkt
Schaalvraag
Werkende factoren oplossingsgericht werken

De code cliënt expert komt verschillende keren terug in de interviews. Zo geven ouders aan dat ze werden aangespoord om zelf na te denken over de oplossing en dat ze samen met de medewerker doelen hebben opgesteld. *“Dan heb je het er samen over en dan probeer je samen tot een oplossing te komen,”* gaf ouder 1 aan. Ouders weten dat ze het weer zelf moeten gaan doen en dat de medewerker niet met een kant en klare oplossing kan komen. Bovendien vinden ouders het makkelijker om achter de oplossing te staan wanneer zij zelf input geven. Hierbij is het voor hen fijn als de medewerker luistert naar wat ze willen. Ook wordt het door ouders als positief ervaren dat medewerkers aangeven dat de uiteindelijke keuze bij ouders ligt.

Ook kwam naar voren dat ouders vaker complimenten van medewerkers krijgen en dit fijn vinden. Complimenten geven zelfvertrouwen. Ouder 3 geeft aan: *“[...] dus ik denk als er iemand dan tegen je zegt van ‘joh je doet het goed’, dan geeft dat wel weer een beetje zelfvertrouwen.”* Echter, geeft ouder 1 aan dat complimenten krijgen wel prima is, maar dat ze niet naar complimenten toewerkt.

Uit de interviews komt naar voren dat er door medewerkers wordt gefocust op wat wél werkt. Zo krijgen ouders bevestiging en complimenten van medewerkers. Ouders vinden dit fijn omdat ze zich bewuster worden van hetgeen dat goed gaat. *“Bevestiging dan ook van dat we het goed doen. En ja, dat is wel heel fijn,”* geeft ouder 4 aan.

Hiernaast geven ouders aan de schaalvragen lastig te vinden. Ouder 2 zegt: *“Ik vind een cijfer geven heel lastig. Dat is ook heel erg een momentopname.”* Twee ouders geven echter aan dat de schaalvraag niet is gesteld door medewerkers.

Als laatste betrekken medewerkers de ouders in het opstellen van de doelen. Ouders vinden het prettig om zo betrokken te worden en dat er hierbij naar hun eigen belangen wordt geluisterd. Ook gaven ouders aan dat doelen wel eens bijgesteld werden en duidelijk waren.

4.2 Welke uitgangspunten en vragen vanuit het oplossingsgericht werken, die daadwerkelijk werken in de begeleiding, worden in de multiprobleemgezinnen en/of bij ouders met een lvb ingezet door de ambulant medewerkers van het CJG Barneveld?

Er zijn vier medewerkers geïnterviewd over hoe zij werken met multiprobleemgezinnen en ouders met een lvb. Deze interviews zijn gecodeerd. Hiernaast is de codeerlijst met overkoepelende codes te zien, voor de uitgebreide codeerlijst zie bijlage 8. De resultaten zullen aan de hand van de belangrijkste codes besproken worden.

Aansluiten bij cliënt
Cliënt expert
Empowerment
Focus op wat wel werkt
Focus op wat werkt
Oplossingsgericht werken
Oplossingsgericht werken is effectief
Oplossingsgerichte vragen kaderen
Schaalvraag
Werkende factoren oplossingsgericht werken
Wondervraag

Zo zien de medewerkers de cliënt als expert. Ouders kennen hun kind het beste en weten wat helpt. Ouders redden het op hun eigen manier. Medewerker D zegt: *“Ze redden het, maar ook maar op hun manier. En daar kan je alles van vinden, maar ik ben wel minder dingen gaan vinden van alles.”* Medewerker B geeft wel aan dat soms de prioriteit van de medewerker en die van de ouder botst.

Empowerment is daarnaast een onderdeel van oplossingsgericht werken die medewerkers gebruiken. Dit doen ze door ouders in het hier en nu te empoweren. *“Dan zeg ik gewoon ter plekke wat ze goed doen, dus in het moment meer,”* geeft medewerker C aan. Daarnaast wordt empowerment ingezet door middel van Video-Home-Training, eigen kracht conferenties, door naar uitzonderingen te kijken, of door anderen te betrekken en hen te laten empoweren.

Ook de focus op wat werkt komt terug. *“Ja, dan hoor ik wel eens van: oh, je bent de eerste die dat zegt, [...] ik krijg niet zo vaak een complimentje,”* zegt medewerker C. Het helpt om na te denken over de uitzondering en positief zijn heeft een groter effect. Daarnaast leggen medewerkers de focus op wat werkt door terug te gaan naar eerder behaalde successen.

In de interviews komt het aansluiten bij de cliënt regelmatig terug. Dit doen de medewerkers door aan te sluiten bij het niveau van functioneren van ouders, bij het tempo en door kleinere stapjes te nemen. Ook doen medewerkers dit door aan te sluiten bij de behoefte van ouders en te vragen naar hun hulpvraag. Medewerker D zegt: *“[...] weer vragen naar wat is dan voor jou het allerbelangrijkste?”*

De wondervraag wordt in de gesprekken met ouders ingezet. De medewerkers passen de wondervraag aan, ze gebruiken hem niet precies zoals hij bekend is. Dit doen ze door de wondervraag kleiner te maken, of concreet, richting de korte termijn toekomst. Medewerker B geeft aan:

Dat je bij mensen meer kijkt van hé, als het traject nou is afgesloten [...] wat zou er dan anders zijn? Stel ik zit hier voor de laatste keer op de bank? [...] dan kijk je dus een half jaartje vooruit. Dat lukt dan wel.

Daarnaast wordt de wondervraag ook wel op een kleiner leefgebied gesteld.

De schaalvraag is een andere oplossingsgerichte vraag. Medewerkers geven aan de schaalvraag lastig te vinden, of dat ze deze vaker kunnen inzetten. Soms wordt de schaalvraag uitgetekend, maar medewerker B geeft aan schaamte te voelen rondom het actief inzetten van de schaalvraag bij ouders met een lvb. Wel geeft ze aan dat de schaalvraag makkelijker is in te zetten bij ouders met een lvb dan bij multiprobleemgezinnen. Daarnaast wordt aangegeven dat soms het inzicht voor de

schaalvraag ontbreekt bij ouders, of dat ze het eerste stapje niet kunnen overzien. Zo geeft medewerker A aan:

Dat gebruik ik niet zoveel hoor [...] want er zijn zoveel problemen, dus als het één opgelost is, dan is het ander er ook nog wel. En weet je, dat is het lastige, want je vraagt iets qua inzicht [...] en soms is het er en soms ook niet.

Wel wordt in de interviews genoemd dat de schaalvraag vaak wel past.

4.3 Wat is er naast oplossingsgericht werken nodig in de begeleiding van multiprobleemgezinnen en ouders met een lvb, om de begeleiding aan te laten sluiten bij de behoefte van ouders?

Uit de interviews met de studenten van STERKplaats, ouders en medewerkers bleek dat er naast oplossingsgericht werken andere zaken ook belangrijk zijn in de begeleiding van multiprobleemgezinnen en ouders met een lvb. Daarom is deze deelvraag later in het onderzoek nog toegevoegd. De resultaten hiervan zijn in deze paragraaf beschreven.

4.3.1 STERKplaats

In het gesprek met STERKplaats zijn er factoren genoemd die naast het oplossingsgericht werken, werkend kunnen zijn. Zo geven de studenten aan dat de begeleider soms meer de leiding moet nemen en mensen met een lvb nou eenmaal soms meer aan de hand moet meenemen. Echter, moet de begeleider op zo'n moment wel laten weten waarom hij dat doet. Hiernaast wordt aangegeven dat er altijd verder moet worden gekeken dan het gedrag en dat er gekeken moet worden waar het gedrag vandaan komt. Ook dient er aangegeven te worden als er iets minder goed was. Verder is het belangrijk om na te vragen wat een cliënt bedoelt en dit niet in te vullen voor de cliënt. Hiernaast is het nuttig om samen met de cliënt te oefenen wat de cliënt wil bereiken. Als laatste is het op tijd komen, oprecht luisteren en het echt tijd maken voor de cliënt belangrijk.

4.3.2 Ouders

Uit de interviews met ouders kwam een aantal andere zaken naar voren, die niet vallen onder het oplossingsgericht werken, maar die wel belangrijk zijn om mee te nemen. Hiernaast is de codeerlijst van de overkoepelende codes te zien; voor de uitgebreide codeerlijst, zie bijlage 7.

Andere instanties
Concreet maken
Goed contact
Tijd begeleiding
Vragen houden
Werkende factoren buiten oplossingsgericht werken
Werkwijze CJG

Zo is er gekeken of ouders tevreden zijn met het verloop van de begeleiding. Ouders geven aan dat de begeleiding lang genoeg is en dat langer hulp bieden vanuit het CJG niet reëel is. Ouder 1 geeft aan: *“Anders zou ik hebben van: blijf totdat ze achttien is, maar dat is natuurlijk niet reëel.”* Wel werd genoemd dat het belangrijk is dat er goed snel doorverwezen moet worden als een casus niet helemaal bij het CJG past.

Een ander punt dat naar voren kwam, is het contact met de medewerker. Medewerkers van het CJG antwoordden snel, er was duidelijk contact en er kon op korte termijn worden afgesproken. Daarnaast gingen medewerkers zelf ook op zoek naar informatie en koppelden dit terug naar ouders. Dit werd als prettig ervaren. *“Zo hoef ik alleen maar een vraag te stellen en zij zoeken het eigenlijk voor me uit [...] er wordt een last van je schouders afgehaald,”* zegt ouder 4.

Wat ouders verder belangrijk vinden in de begeleiding is een klik met de medewerker. Dit wordt verschillende keren genoemd. Ook is betrokkenheid, luisteren, een sparringpartner en vertrouwen belangrijk. Ouder 1 geeft daarnaast aan dat de nadruk niet alleen maar op het positieve ligt: *“Het is niet zo dat ze maar enkel het positieve benadrukt hoor. Ze zegt ook wel eens: nou, dit of dat moet je maar niet meer doen. En dat mag ook, daar zijn ze ook voor.”* Hiernaast noemt ouder 2 dat het belangrijk is dat het probleem goed doorgrond wordt en helder wordt gemaakt.

4.3.3 Medewerkers

Naast oplossingsgerichte zaken zijn er factoren buiten oplossingsgericht werken te onderscheiden die, volgens medewerkers, werkend zijn bij multiprobleemgezinnen en ouders met een lvb. Hiernaast is de codeerlijst met overkoepelende codes te zien; voor de uitgebreide codeerlijst, zie bijlage 8.

Zo vinden medewerkers de basishouding belangrijk. Dit houdt voor hen in dat je als werker je eigen instrument bent, jezelf bent bij gezinnen en een mix van methodieken toegepast. Zo geeft medewerker A hierover aan:

Met al je kennis en kunde is het nog steeds jij die binnenstapt en hoe eerlijk, open en oprecht je bent en respectvol je bent, des te eerder mag je binnenkomen. Terwijl als je een oordeel hebt, van dat je erboven gaat staan als je binnenkomt, dan is die deur binnen no time dicht.

Ook vinden medewerkers dat het werkt om soms sturend en directief te zijn. Dit betekent dat er directief wordt gecommuniceerd en dat zij ouders confronteren met de dingen die minder goed gaan. Tevens nemen medewerkers op die momenten ouders meer aan de hand mee, door bijvoorbeeld meer sturend te zijn met welk doel zij beginnen. Zo zei medewerker A hierover: *“Veel korter iets oppakken in plaats van dit, en dit, en dit, en dit, eerst dit doen. Daar ben je directiever in: dan gaan we dat eerst doen.”*

Verder geven medewerkers aan concreter te zijn. Zo zoomen zij heel erg in op de situatie door veel door te vragen. De doelen die er uiteindelijk uitkomen maken ze vervolgens zo klein en behapbaar mogelijk. Zo geeft medewerker D aan: *“Dus vandaag had ik toevallig eentje met lvb afgesloten, vermoeden van moet ik zeggen. En dat ik dus wel echt hele concrete doelen in de loop van de tijd gemaakt heb.”* Daarnaast geven ze exacte handreikingen en aanwijzingen in het proces zelf, door ook te refereren naar specifieke situaties.

Hiernaast zeggen medewerkers flexibeler te zijn met deze gezinnen. Dit doen ze door vaker langs te gaan dan ze normaal zouden doen. Ook zijn medewerkers flexibeler, doordat ze met deze gezinnen vaker van doel wisselen. Ze kijken telkens opnieuw waar de prioriteiten liggen, wat flexibiliteit in hun denken vraagt. Zo gaf medewerker D hierover aan:

Nee ik denk wel dat deze gezinnen gewoon héél veel ... flexibiliteit in je denken vraagt. En dat is wel eens vermoeiend. Van, nou, dat je héél erg moet schakelen [...] we waren hiermee bezig maar dat is dan in één keer niet meer relevant [...] en tegelijkertijd moet je dat ook inperken, want anders vliegt het ook alle kanten op.

Verder geven medewerkers aan soms gezinnen te moeten vertellen ‘hoe de wereld eruitziet’. Oftewel dat ze soms gezinnen moeten confronteren met dingen die minder goed gaan, omdat ze wel eerlijk willen zijn en er niet omheen willen draaien. Zo geeft medewerker A aan: *“En soms ga je ook echt vertellen hoe de wereld eruitziet en dat het heel vervelend is. Maar dat het wel zo is.”*

Tevens geven medewerkers aan dat humor belangrijk is. Dit is vaak goed voor de onderlinge relatie en houdt zaken luchtig.

Als laatste geven medewerkers aan simpele taal te gebruiken en zo veel mogelijk visueel te maken bij ouders met een lvb. Simpele taal houdt kort en duidelijk taalgebruik in, zonder moeilijke woorden. Visueel maken kan inhouden dat de medewerker dingen voordoet, of dat de medewerker gebruik maakt van een video-opname of tekeningen.

Afspraken en kaders
Basishouding
Begeleidingsduur
Behoeft werkers CJG
Benadering multiprobleemgezinnen
Benadering ouders lvb
Casussen pilot
Concreet
Directief
Flexibel zijn
GIZ methodiek
Koers vasthouden
Netwerk
Niet werkende factoren
Past het bij het CJG
Positieve ervaring multiprobleemgezinnen
Praktische zaken
Regiehouder/regievoerder
Samenwerken
Simpele taal
Vaardigheden trainen
Veiligheid
Visueel maken
Werkende factoren buiten oplossingsgericht werken
Werkende factoren ouders minder motivatie

4.3.4 Randvoorwaarden

Uit de interviews met de vier medewerkers kwamen ook nog andere zaken naar voren die belangrijk zijn met betrekking tot de toekomstige werkwijze van het CJG.

Zo kwam er terug dat er momenteel onduidelijkheid is over de kaders, waaronder de taak van de medewerkers, wanneer ze mogen doorverwijzen, hoe vaak ze mogen langsgaan en wie de praktische zaken oppakt. Over de praktische ondersteuning kwam nog naar voren dat dit veel tijd kost, waardoor er vaak minder tijd is voor de opvoedondersteuning, wat hun taak is. Zo geeft medewerker C over de kaders aan:

Ja en we hebben het er nooit over gehad, want het is een nieuwe pilot. Dus we hebben nooit goed besproken van: dit doen wij wel, dit doen wij niet, met dit schakelen we altijd met die. Dus daar zijn we nog een beetje in aan het zoeken.

Ook kwam de vraag terug of deze gezinnen bij het CJG passen en of zij hen genoeg kunnen bieden. Deze vraag kwam terug om meerdere redenen. Zo worden gezinnen soms doorverwezen vanuit instanties, terwijl zij zelf geen noodzaak ervaren. Gezinnen haken dan af bij gesprekken, wat hulp minder vrijwillig maakt, omdat ze zelf geen motivatie hebben voor het hulpverleningstraject. Dit, terwijl het CJG qua werkwijze vrijwillig hulpverlening geeft. Hiernaast lijkt kortdurende hulp niet altijd genoeg, omdat er bij nieuwe levensfasen vaak weer nieuwe vragen opduiken. Het preventieve voorveld biedt soms niet genoeg hulpverlening voor met name ouders met een lvb. Zo gaf medewerker A het volgende aan:

In dat preventieve is het heel mooi wat we met de ouders doen. [...] en ouders kunnen heel vaak ook gewoon weer verder. Maar dit soort gezinnen blijft in elke levensfase van een kind. Dan komt de puberteit, dan is alles net nieuw en dan kunnen ze alles niet toepassen wat ze eerder wel konden.

Als laatste lijkt het begeleiden van deze gezinnen soms te botsen met de werkwijze van het CJG, omdat het langduriger en soms minder vrijwillig is.

5 Teamvergadering

Door middel van een teamvergadering zijn de uitkomsten van het grootste deel van het onderzoek besproken, op twee interviews met ouders na. Na het bespreken hiervan is de post-it methode als werkvorm ingezet. Iedere werknemer kreeg drie post-it's, waarbij zij op iedere post-it een antwoord op een vraag moesten opschrijven. De vraag aan medewerkers hierbij was: *Wat heb je nodig om oplossingsgericht te kunnen werken met de doelgroep multiprobleemgezinnen en ouders met een lvb?* Medewerkers moesten beantwoorden wat ze hierin van zichzelf nodig hadden, van elkaar (collega's) en van het uiteindelijke innovatieve product. Dit is gezamenlijk besproken en de antwoorden die overeenkwamen zijn genoteerd (zie bijlage 9).

Bij de vraag wat medewerkers van zichzelf nodig hadden, kwam eruit dat zij niet te hoge verwachtingen moeten hebben en de lat lager moeten leggen. Ook willen zij zichzelf erkenning geven voor het feit dat het soms lastig is om in het begeleidingstraject vooruit te komen. Als laatste willen ze zichzelf gaan verdiepen en concrete kennis opdoen, met name over oplossingsgericht werken met ouders met een lvb. Over oplossingsgericht werken met ouders met een lvb is een cursus beschikbaar, die medewerkers aangeven te willen volgen.

Bij de vraag wat medewerkers van elkaar nodig hebben, kwam vooral het sparren onderling, net als het sparren in de werkbegeleiding en in teamvergaderingen naar voren. Er werd aangegeven dat dit al veel gebeurt, maar soms nog specifieker kan. Zo gaven medewerkers aan dat het in een teamvergadering zou helpen als bijvoorbeeld 'oplossingsgericht werken met ouders met een lvb' een agendapunt zou worden. Zo zijn ze er vaker en bewuster mee bezig. Dit kan volgens medewerkers gedaan worden in de vorm van een casusbespreking; zo kan er diep worden ingegaan op een casus en gekeken worden naar wat medewerkers specifiek doen.

De laatste vraag was wat voor medewerkers ontworpen kan worden. Medewerkers gaven aan dat ze graag een werkdocument zouden willen met tips en trics over oplossingsgericht werken met deze doelgroep. Ze willen dat deze tips en trics gebaseerd zijn op de interviews met medewerkers en op de literatuur. Verder willen medewerkers dat in dit document de zelfredzaamheidsmatrix komt te staan die aangevuld wordt met plaatjes. Medewerkers geven aan deze zelfredzaamheidsmatrix te kunnen gebruiken om bij deze gezinnen alle leefgebieden uit te vragen. Om op die manier een zo compleet mogelijk beeld te schetsen, waardoor er passende en gerichte doelen opgesteld kunnen worden. Tevens zouden medewerkers dit onderwerp graag scherp houden in de teamvergaderingen en daar wat richting in willen krijgen, bijvoorbeeld in de vorm van een casusbespreking en gerichte vragen. Als laatste willen medewerkers in het werkdocument een kopje over de kaders binnen deze pilot, waarin duidelijk staat aangegeven wat hun taak is en wanneer en naar wie zij moeten doorverwijzen. Medewerkers gaan in de nabije toekomst zelf een invulling geven aan deze kaders.

6 Conclusie

De hoofdvraag van dit onderzoek is:

Hoe kunnen ambulant medewerkers van het CJG oplossingsgericht werken toepassen in het ondersteunen van multiprobleemgezinnen en/of ouders met een lvb, aansluitend bij de wensen en behoeften van deze ouders?

Oplossingsgericht werken kan worden toegepast in het ondersteunen van multiprobleemgezinnen en ouders met een lvb (Bolt et al., 2019, p. 103; Steketee et al., 2015, pp. 9-23). Uit de interviews en literatuur komt een aantal zaken naar voren:

Oplossingsgerichte vragen kunnen als te abstract worden ervaren, met name voor ouders met een lvb (De Rijdt et al., 2017, p. 78). Medewerkers herkennen dit en geven aan dat de vragen aangepast moeten worden aan het niveau van ouders. Het taalgebruik moet concreet zijn, simpele woorden moeten worden gebruikt en er moet aangepast worden aan het tempo van ouders.

De wondervraag kan volgens medewerkers worden toegepast door deze gericht te stellen op de korte termijn en gericht op een specifieke situatie. In de literatuur is dit ook te zien. De wondervraag moet concreet worden gemaakt bij deze gezinnen (De Rijdt et al., 2017, p. 82).

De schaalvraag kan volgens medewerkers worden toegepast door deze uit te tekenen. Dit komt terug in de literatuur. De schaalvraag moet aangepast worden aan de belevingswereld van ouders. Een normale schaal kan gebruikt worden, maar ook andere gevisualiseerde schalen, zoals een stoplicht (De Rijdt et al., 2017, pp. 92-101). Wel geven medewerkers aan dat niet elke ouder het vermogen heeft de schaalvraag te beantwoorden, dus moet hier rekening mee gehouden worden.

Uit de interviews met medewerkers en ouders komt naar voren dat de focus moet worden gelegd op het empoweren, dus het kijken naar het positieve en wat al werkt. Zij benoemen dat empoweren in het moment zelf belangrijk is. Ook de studenten van STERKplaats geven aan dat het focussen op wat werkt belangrijk is. Verder blijkt uit de literatuur dat het in eigen kracht zetten, empoweren, belangrijk is voor deze gezinnen. Dit, omdat deze gezinnen vaker een meer negatieve ervaring hebben met hulpverlening en vooral horen wat er niet goed gaat. Het kan daarom extra motiveren om te horen wat er wel goed gaat (Bolt, 2019, pp. 45-50; Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming, 2020; Sousa et al., 2006, pp. 189-190).

Uit de interviews komt naar voren dat de cliënt de expert maken belangrijk is binnen de begeleiding. Ouders redden het op hun eigen manier, deze manier is niet per se verkeerd. Daarnaast is het belangrijk om met elkaar samen te werken en te kijken naar oplossingen, waarbij de wensen en ideeën van het gezin als uitgangspunt worden genomen. Uit de literatuur blijkt dit ook. Het gezin centraal stellen, zorgt dat cliënten achter het plan staan en dat de doelen een hogere slagingskans hebben (Blechman, 2013, p. 220; Bolt, 2019, pp. 45-50).

Uit interviews met ouders komt naar voren dat zij het fijn vinden dat er iemand naar ze luistert en betrokken is. De bovengenoemde oplossingsgerichte punten sluiten aan bij deze behoefte, omdat medewerkers hierbij echt de behoefte van ouders als uitgangspunt willen nemen en de ouders als bekwaam te zien, ofwel de ouders als expert te zien.

Toch moet er niet alleen naar oplossingsgericht werken gekeken worden; in de interviews kwam veel meer naar voren. Dus oplossingsgericht werken moet niet het enige zijn in de begeleiding vanuit het CJG. Deze ouders hebben meer nodig.

Ouders gaven aan het belangrijk te vinden als begeleiders eerlijk zijn en soms ook vertellen wat er minder goed gaat. Medewerkers geven hetzelfde aan, dat ze soms gewoon moeten vertellen 'hoe de wereld eruit ziet'. Naast het positieve van oplossingsgericht werken, hoort dus ook het confronteren.

Uit de interviews met ouders komt naar voren dat het belangrijk is dat er een klik is tussen ouders en medewerker. Ouders vinden dit een bepalende factor in het hulpverleningsproces. Dit is terug te zien in de literatuur. Zowel bij multiprobleemgezinnen als bij ouders met lvb is de relatie tussen hulpverlener en cliënt heel belangrijk. Het traject valt of staat met deze relatie (Bolt et al., 2019, pp. 90-93; Driesen & Besselink, 2016, pp. 48-49). Bij ouders met een lvb is te zien dat het opbouwen van een samenwerkingsrelatie vaak langer duurt. Belangrijk in het opbouwen van deze relatie is de niet-weten houding (Bolt et al., 2019, pp. 90-93), wat juist wel weer valt onder oplossingsgericht werken.

Een ander punt dat terugkomt in de interviews, is dat medewerkers meer sturend en directief moeten zijn in het proces. Medewerkers moeten meer de leiding nemen. In de literatuur kunnen deze begrippen geschaald worden onder het begrip 'structuur bieden'. Het is belangrijk dat de hulpverlener structuur biedt in de gesprekken. Hierbij moet er rekening mee worden gehouden dat de stappen die gezet worden in het proces klein zijn en vaak herhaald moeten worden (Bolt et al., 2019, p. 95).

Nadat al deze informatie gedeeld is in een teamvergadering, werd duidelijk dat voor de medewerkers een werkdocument een passende stap zou kunnen zijn om verder te komen in het werken met multiprobleemgezinnen en ouders met een lvb. Zo kunnen medewerkers hun eigen expertise toevoegen, zoals punten die zowel binnen als buiten het oplossingsgericht werken werken, omdat niet alleen oplossingsgerichte factoren lijken te werken met deze doelgroep.

Kortom, medewerkers kunnen oplossingsgericht werken toepassen in het ondersteunen van multiprobleemgezinnen en/of ouders met een lvb. Dit kunnen ze doen door zich niet blind te staren op alleen het oplossingsgerichte, maar door naast oplossingsgerichte technieken een aantal andere principes te hanteren. Wel dienen deze principes aan te sluiten bij het niveau en de belevingswereld van ouders.

7 Innovatief product

Uit de teamvergadering kwam als innovatief product naar voren dat medewerkers een werkdocument zouden willen, wat een document is wat telkens aangevuld kan worden. In dit werkdocument willen medewerkers een kopje over tips & trics, hulpmiddelen, literatuur, hoe het in de teamvergadering besproken kan worden en wat de kaders zijn. Dit laatste zouden zij aan de hand van een teamvergadering zelf invullen.

Omdat een werkdocument voor medewerkers de beste keuze was, is er een map ontwikkeld voor het oplossingsgericht werken met multiprobleemgezinnen en ouders met een lvb. Hierin staan de bovengenoemde documenten, een aparte map voor hulpmiddelen en nog een stukje over het onderzoek ter verduidelijking waarom dit document er ook alweer is. Dit zal een fysieke map worden en ook online komen te staan. Het is zo gemaakt dat medewerkers deze map makkelijk kunnen vinden en telkens kunnen aanvullen met informatie. Door de onderwerpen in verschillende documenten onder te verdelen, wordt het overzichtelijk gemaakt (zie bijlage 10). Verder is het bruikbaar gemaakt door een kopje voor teamvergaderingen te maken, waarin staat beschreven hoe het thema, en het werkdocument, actueel gehouden kan worden in de teamvergaderingen. Zie voor het innovatief product het bestand innovatief product.

7.1 Implementatie

Om te zorgen dat het innovatief product actueel gehouden wordt en echt wordt gebruikt, is in deze paragraaf een kort implementatieplan beschreven.

De werkmap zal in de werkomgeving van de medewerkers van het CJG worden gezet op 15 juni 2022. De fysieke werkmap zal na de afronding van het onderzoek aan de directeur van het CJG worden gegeven. Daarnaast zal er een presentatie worden gegeven aan het hele team over het eindproduct, zodat voor iedereen duidelijk is hoe de werkmap werkt en waar ze deze kunnen vinden. Ook zal in de interne nieuwsbrief van het CJG een bericht geplaatst worden over de afronding van het onderzoek en waar de werkmap te vinden is.

Om het innovatieve product onder de aandacht te houden, wordt dit een structureel agendapunt in de teamvergadering. De medewerker die de agenda maakt, zal hiervoor verantwoordelijk zijn. Zo wordt steeds de mogelijkheid voor medewerkers gecreëerd om met elkaar in gesprek te gaan. Dit gesprek kan worden aangegaan met behulp van het document 'Werkwijze teamvergadering', die in de werkmap staat. In de teamvergadering kunnen de medewerkers tevens steeds weer gewezen worden op de werkmap.

Het actueel houden van de fysieke en online versie van de werkmap zal gedaan worden door een medewerker die hiervoor benaderd is (Medewerker CJG, persoonlijke communicatie, 30 mei 2022). Eens in het half jaar zal de fysieke versie aangevuld worden.

8 Discussie en aanbeveling

In dit onderzoek werd gestreefd naar het interviewen van zes tot acht ouders. Uiteindelijk zijn dit er vier geworden. Het bleek lastig voor medewerkers om ouders te benaderen, helemaal omdat er bij deze doelgroep vaak meer speelt. Sommige medewerkers voelden wat schroom om dan ouders ook nog te vragen mee te doen aan het onderzoek. Verder zag niet elke ouder het zitten. Doordat er uiteindelijk maar vier ouders zijn geïnterviewd, is deze groep niet representatief voor de hele groep ouders die binnen de pilot vallen. Daarnaast zijn er conclusies getrokken uit de data van deze kleine groep mensen. Er kan niet met zekerheid gezegd worden dat deze uitkomsten representatief zijn en dat de andere ouders hier ook zo over denken. Daarnaast zijn alle ouders aangedragen vanuit de medewerkers en deze ouders waren over het algemeen positief. Er is een kans dat alleen de positieve verhalen gehoord zijn, omdat deze ouders sneller mee zouden willen werken aan dit onderzoek. Er is dan al sprake van een goede band tussen medewerker en ouder. Dit kan invloed hebben op de uitkomsten van het onderzoek.

De interviewguides zijn voor feedback naar verschillende mensen gestuurd. Doordat verschillende mensen feedback hebben gegeven hierop, verhoogd dat de validiteit. Verder komen de resultaten overeen met wat de literatuur zegt, wat ervoor zorgt dat de uitkomsten van het onderzoek betrouwbaarder zijn.

Dit onderzoek richtte zich alleen op het oplossingsgericht werken, maar in de resultaten en conclusies zijn meer zaken meegenomen om zo een vollediger beeld te geven. Hierdoor is het onderzoek uiteindelijk minder valide, omdat niet helemaal onderzocht is wat onderzocht moest worden. Er is naar meer gekeken, wat het originele onderwerp minder scherp maakt. Wel geeft dit een completer plaatje, wat het voor de praktijk juist bruikbaarder maakt, aangezien er uit de interviews naar voren kwam dat oplossingsgericht werken echt niet het enige is wat ingezet moet worden. Het zou een scheef beeld kunnen geven als er alleen naar het oplossingsgerichte gekeken zou zijn. Wel is te zien dat er nog meer speelt, zo zijn de kaders voornamelijk nog onduidelijk voor de medewerkers van het CJG. Dit is niet meegenomen in het onderzoek. Om goed oplossingsgericht te kunnen werken, kan het zijn dat deze kaders eerst nodig zijn.

De aanbeveling die hieruit voortkomt is dan ook dat er door het CJG gekeken dient te worden naar wat de kaders zijn voor het begeleiden van deze gezinnen. Vragen als: wat is de taak van de medewerker, wanneer verwijst je door, hoe vaak ga je langs, wie pakt de praktische dingen op, kan het CJG de ouders genoeg bieden? En uiteindelijk de overkoepelende vraag: past dit bij het CJG en wil het CJG dit ook? Door het hier met elkaar over te hebben, zal er meer duidelijkheid komen over het begeleiden van deze casussen.

9 Literatuurlijst

- Bartelink, C., Meuwissen, I., Eijgenraam, K., & Versteeg, C. (2021). *Richtlijn samen met ouders en jeugdige beslissen over passende hulp voor jeugdhulp en jeugdbescherming* (3e druk). NVO, BPSW en NIP. Geraadpleegd op 21 februari 2022, van <https://richtlijnenjeugdhulp.nl/wp-content/uploads/2021/01/Richtlijn-Samen-met-ouders-en-jeugdige-beslissen-over-passende-hulp.pdf>
- Blechman, E. A. (2013). *Effective Communication: Enabling Multiproblem Families to Change*. Geraadpleegd op 17 maart 2022, van [Family Transitions - Google Boeken](#)
- Bolt, A. (2019). *Het gezin centraal: Handboek voor ambulant hulpverleners* (11e druk). Uitgeverij SWP.
- Bolt, A., Van Bommel, R., & Tacq, E. (2019). *Het gezin centraal en LVB: Gezinsgerichte hulp aan jeugd en ouders met een licht verstandelijke beperking*. Uitgeverij SWP.
- Carrick, H., & Randle-Phillips, C. (2018). Solution-Focused Approaches in the Context of People With Intellectual Disabilities: A Critical Review. *Journal of Mental Health Research in Intellectual Disabilities*, 11(1), 30-53. Geraadpleegd op 9 maart 2022, van <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=5990177a-af08-4d0e-954d-bf0ae78995c5%40redis&bdata=Jmxhbm9bmwmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZS5yY29wZT1zaXRl#AN=127056428&db=asn>
- Centrum voor Jeugd en Gezin Barneveld. (z.d.). *Hulpaanbod CJG Barneveld* [Illustratie]. Geraadpleegd op 2 maart 2022, van <https://www.cjgbarneveld.nl/is/over-het-cjg-2/hulpaanbod-cjg-barneveld>
- De Jong, P., & Berg, I. K. (2015). *De kracht van oplossingen: Handboek oplossingsgericht werken* (3e druk). Pearson.
- De Rijdt, C., Serrien, B., & Van Dam, C. (2017). *Praktijkboek over oplossingsgericht werken & visualisaties bij mensen met een verstandelijke beperking* (2e, herziene en vermeerderde druk). Garant.
- HAN. (z.d.). *STERKplaats Nijmegen*. Geraadpleegd op 29 mei 2022, van <https://www.han.nl/projecten/2020/sterkplaats-nijmegen/>
- Meppelder, M., Hodes, M., Kef, S., & Schuengel, C. (2014). Parents with intellectual disabilities seeking professional parenting support: The role of working alliance, stress and informal support. *Child Abuse & Neglect*, 38(9), 1478-1486. Geraadpleegd op 21 februari 2022, van <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0145213414001379?token=B7A2653E6D936ED4C6DCF140256C06769B239955B26665C03EF50F86E907662F3A95744988B53E3DEE2079DF6E12B25E&originRegion=eu-west-1&originCreation=20220221183146>
- Nederlands Jeugdinstituut. (z.d.). *Wat werkt voor licht verstandelijk beperkte ouders?* Geraadpleegd op 21 februari 2022, van <https://www.nji.nl/wat-werkt-voor-licht-verstandelijk-beperkte-ouders>

- Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming. (2020). *Gezinnen met meervoudige en complexe problemen*. Geraadpleegd op 17 maart 2022, van [Richtlijn multiprobleemgezinnen - Richtlijnen jeugdhulp en jeugdbescherming](#)
- Roeden, J. M., Maaskant, M. A., Bannink, F. P., & Curfs, L. M. G. (2011). Solution-Focused Brief Therapy With People With Mild Intellectual Disabilities: A Case Series. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 8(4), 247-255. Geraadpleegd op 9 maart 2022, van <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=0fa7cdd9-03fa-4258-8a02-c9168c3efb8e%40redis&bdata=Jmxhbm9bmwmc2l0ZT1lZHMtGl2ZS2Y29wZT1zaXRl#db=psyh&AN=2011-29136-004>
- Roeden, J. M., Maaskant, M. A., & Curfs, L. M. G. (2014). Processes and effects of Solution-Focused Brief Therapy in people with intellectual disabilities: a controlled study. *Journal of Intellectual Disability Research*, 58(4), 307-320. Geraadpleegd op 9 maart 2022, van <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=7b345d7f-e9cb-4765-924c-cb0c5f87a2bb%40redis&bdata=Jmxhbm9bmwmc2l0ZT1lZHMtGl2ZS2Y29wZT1zaXRl#AN=94279430&db=pbh>
- Smit, T. (2019). Nieuwe ideeën voor je praktijk? Ga brainstormen! *PodoPost*, 32, 16-17. Geraadpleegd op 23 maart 2022, van <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s12480-019-0080-8.pdf>
- Sousa, L., Ribeiro, C., & Rodrigues, S. (2006). Intervention with multi-problem poor clients: Towards a strengths-focused perspective. *Journal of Social Work Practice*, 20(2), 189-204. Geraadpleegd op 17 maart 2022, van [INTERVENTION WITH MULTI-PROBLEM POOR CLIENTS: TOWARDS A STRENGTHS-FOCUSED P...: Discovery Service for HAN University of Applied Sciences \(ebscohost.com\)](#)
- Steketee, M., Jansma, A., & Gilsing, R. (2015). *Wat werkt bij multiprobleemgezinnen: Ervaringen uit Rotterdam*. Geraadpleegd op 17 maart 2022, van [2771-multiprobleemgezinnen-web.pdf \(verwey-jonker.nl\)](#)
- Van der Donk, C., & Van Lanen, B. (2017). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn* (2e herziene druk, 3e oplage). Uitgeverij Coutinho.
- Van 't Veer, J., Wouters, E., Veeger, M., & Van der Lugt, R. (2021). *Ontwerpen voor zorg en welzijn*. Uitgeverij Coutinho.
- Zoon, M., Van Rooijen, K., & Foolen, N. (2019). *Wat werkt voor licht verstandelijk beperkte ouders?* Nederlands Jeugdinstituut. Geraadpleegd op 21 februari 2022, van <https://www.nji.nl/sites/default/files/2021-06/Wat-werkt-voor-licht-verstandelijk-beperkte-ouders.pdf>

Bijlage 1 Interviewgide medewerkers

Wie: vier ambulante hulpverleners, waarvan andere medewerkers aangeven dat zij veel over dit onderwerp te zeggen hebben.

Tijd: in de ochtend, aangezien medewerkers nog actiever zijn, omdat ze geen hele dag achter de rug hebben. Verder hebben we gekeken wanneer het de medewerkers het beste uitkwam om zo geen extra overlast te veroorzaken.

Locatie: CJG, hiervoor wordt een afgesloten ruimte gereserveerd. Zodat er geen andere medewerkers bij zijn. Zo kunnen de geïnterviewden zich veiliger voelen en eerlijker zijn.

Deelvraag: Welke uitgangspunten en vragen vanuit het oplossingsgericht werken worden in de multiprobleemgezinnen en bij ouders met een lvb ingezet door de ambulant medewerkers van het CJG Barneveld, die daadwerkelijk werken in de begeleiding?	
Introductie	Bedankt dat je de tijd wilde nemen om met ons dit interview te doen. Dit helpt ons heel erg. Heb je vooraf nog vragen over dit onderzoek/dit interview?
Topics aangeven	Oplossingsgericht werken - ingezette vragen - Algemene oplossingsgerichte aspecten
Uitleg doel onderzoek	Wij willen dit interview met je doen, zodat wij een beter beeld krijgen welke oplossingsgerichte vragen en welke uitgangspunten vanuit oplossingsgericht werken al worden ingezet door jullie die bij multiprobleemgezinnen en ouders met lvb werken.
Aangeven dat de gegevens anoniem en vertrouwelijk worden verwerkt	Dit interview zal anoniem verwerkt worden, wat inhoudt dat wij niet je naam zullen noemen in ons verslag en geen informatie buiten dit interview over je verstrekken.
Als de respondent wil stoppen	Als je in dit interview toch wil stoppen, dan kan je dit altijd aangeven en dan stoppen wij direct.
Uitleggen dat het gesprek wordt opgenomen	Vind je het goed als wij dit interview opnemen? Dit helpt ons om wat je zegt zo betrouwbaar mogelijk weer te geven. Zou je hiervoor een toestemmingsformulier willen ondertekenen? Deze hebben wij nodig, in verband met de AVG.
Uitleggen waarom we met z'n tweeën zijn en wat onze taken zijn	Wij zijn hier met zijn tweeën, omdat zo een van ons de vragen kan stellen en de ander mee kan schrijven en eventueel nog kan inhaken op vragen.
Introducerende vragen	
Hoe lang werk je al bij het CJG?	
Heb je bij het CJG wel eens casussen gehad met multiprobleemgezinnen, of ouders	Hoe vond je dit?

een lvb hadden?	
Vragen over de topics	
Welke oplossingsgerichte elementen zet je nu al in bij het werken met multiprobleemgezinnen?	Wat doe je precies?
Welke oplossingsgerichte elementen zet je nu al in bij het werken met ouders met een lvb?	Wat doe je precies?
Wat lijkt van deze oplossingsgerichte elementen te werken?	Wat doe je hier precies in? Wat is het element dat hierin werkt?
Zet je de wondervraag wel eens in?	Zo ja, hoe dan? Pas je die aan deze gezinnen aan?
Zet je de schaalvraag wel eens in?	Pas je deze aan de doelgroep aan? Zo ja, hoe?
In hoeverre is de cliënt expert in jouw begeleiding?	Hoe doe je dat? Hoe merk je dit? Is dit een bewuste keuze? Waarom wel/niet?
Pas jij empowerment toe in de begeleiding van deze gezinnen?	Waarom wel/niet? Hoe doe je dat? Werkt dit voor jouw idee? Waaraan zie/ merk je dat?
Focus jij je in de begeleiding op de dingen die goed gaan?	Hoe doe je dit? Wat voor impact heeft dat op de gezinnen?
Focus jij je in de begeleiding op wat er al wél werkt in de momenten waarop het 'probleemgedrag' zich voordoet in het gezin?	Hoe doe je dit? Wat voor impact heeft dat op de gezinnen?
Wat zijn de overeenkomsten/verschillen tussen de werkende oplossingsgerichte elementen bij multiprobleemgezinnen en lvb ouders?	
Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen de minder	

werkende elementen bij multiprobleemgezinnen en lvb ouders?	
Heb je het gevoel dat je nog steeds vanuit een oplossingsgerichte houding werkt met deze gezinnen?	Waarom wel of niet?
Wat werkt bij deze gezinnen in het algemeen?	Wat werkt bij multiprobleemgezinnen? Wat werkt bij lvb ouders?
Vind jij dat het begeleiden van deze gezinnen bij het CJG past?	Waarom wel? Waarom niet?
Afsluiting	
Afsluiting interview	Wil je nog iets toevoegen? Zijn er nog dingen niet aan bod gekomen die je wel graag nog even wil noemen?
Uitleggen wat het vervolg zal zijn	We zullen dit interview transcriberen, waarna we dit interview zullen analyseren, net als de andere interviews die we houden. Om zo uiteindelijk alles te vergelijken en tot conclusies te komen.
Bedanken voor het interview	Heel erg bedankt voor het interview!
Gegevens achterlaten voor als er nog vragen zijn	Als je nog vragen hebt dan kan je altijd even langslopen of ons bereiken via de mail: MKL.Janssen@student.han.nl , GC.Bijzet@student.han.nl

Wat zijn de wensen en behoeften van ouders in de begeleiding qua oplossingsgericht werken?

Wie: Ouders

Tijd: wanneer het voor ouders uitkomt.

Locatie: Bij ouders thuis of op het CJG.

Deelvraag:	
Introductie en uitleg doel onderzoek	Bedankt dat je met ons wilde praten. We zullen eerst even uitleggen waarvoor we hier zitten. Wij doen bij het CJG een onderzoek. Hierbij willen we onderzoeken wat voor ouders wel en niet werkt in de begeleiding. Daar hebben wij een aantal vragen over. Er zijn in dit interview geen goede of foute antwoorden. Een eerlijk antwoord is altijd goed. Als je iets niet weet of de vragen zijn te moeilijk dan mag je dat ook altijd zeggen. Heb je nog vragen voordat we gaan beginnen?
Aangeven dat de gegevens anoniem en vertrouwelijk worden verwerkt	We hebben een formulier meegenomen die je moet ondertekenen. Dit gaat erover dat wij je naam niet zullen noemen in het verslag en dat wij wat je hier zegt, mogen gebruiken voor ons onderzoek. Zou je hiervoor een toestemmingsformulier willen ondertekenen?
Uitleggen dat het gesprek wordt opgenomen	Wij zouden dit interview graag willen opnemen. Zo kunnen wij precies opschrijven wat je zegt en er niet per ongeluk iets anders van maken. We typen het interview woord voor woord uit en daarna verwijderen we de opname. Als je dit goed vindt dan kun je 'ja' omcirkelen op het formulier.
Als de respondent wil stoppen	Als je in dit interview toch wil stoppen, dan kan je dit altijd zeggen en dan stoppen wij direct.
Introducerend stukje	
Introductie interview	Jij hebt gesprekken gehad met ... om jou te helpen. Hier willen wij wat vragen over stellen.
Vragen over de topics	
Hielp ... je om zelf met ideeën te komen over wat een oplossing zou kunnen zijn voor je vraag?	Hoe vond je dit? Werd er tijdens het nadenken over de oplossing geluisterd naar wat jij wilde en vond?
Had ... samen met jou de doelen gemaakt om aan te werken in de begeleiding die je kreeg?	Hoe vond je dat om dat samen te doen? Waren deze doelen duidelijk voor jou?

	Staat in de doelen ook echt wat jij zelf belangrijk vindt om aan te werken?
Werd er door ... gekeken naar de dingen die goed gingen bij jou?	Hoe vond je dat? Hoe deed ... dat?
Gaf ... complimenten tijdens de gesprekken?	Wat voor complimenten kreeg je? Hoe was dat om die complimenten te krijgen?
Zijn er aan jou vragen gesteld, waarbij je een cijfer moest geven aan hoe je iets nu vindt gaan?	Hoe vond je die vragen?
Wat heeft jou (het meest) geholpen in de gesprekken met ...?	Wat deed of zei ... wat jou heeft geholpen?
Gaven de gesprekken met ... je vertrouwen dat je de opvoeding weer zelf kan?	
Zijn er dingen die jij niet goed/fijn vond?	Wat dan bijvoorbeeld?
Wat kan er volgens jou beter?	
Wat is belangrijk voor jou in de begeleiding?	Wat zou jij hier graag in willen? Wat zou elke CJG medewerker moeten doen in de begeleiding?
Heb je aan alle doelen kunnen werken of bleven vragen voor jou onbeantwoord?	
Was de begeleiding lang genoeg? Of had je meer tijd nodig gehad/gewild?	
Vond je dat.....vaak genoeg langs kon komen? Hoe vaak was.....er? Hoe vaak had je gewild dat.....er was?	
Kan het CJG de hulp bieden die jij nodig hebt?	
Afsluiting	
Afsluiting interview	Dit waren onze vragen. Heb jij nog dingen die je wil vertellen over de begeleiding?
	Wat vond je van het gesprek? Wat waren tips/tops?

Uitleggen wat het vervolg zal zijn	We zullen dit interview woord voor woord uittypen en de belangrijke dingen eruit halen. We zullen nergens je naam gebruiken.
Eventuele extra vraag, voor mensen in begeleiding.	Je hebt ons nu verteld wat je goed en niet goed vond aan de begeleiding. Je hebt ons ook wat dingen verteld die je niet fijn vond. Ik kan me voorstellen dat het fijn is als dit verandert. Wil je dit nog bespreken met je begeleider?
Bedanken voor het interview	Heel erg bedankt voor het interview!
Gegevens achterlaten voor als er nog vragen zijn	Als je nog vragen hebt dan kun je ons altijd mailen: MKL.Janssen@student.han.nl , GC.Bijzet@student.han.nl

Bijlage 3 Gesprek STERKplaats

Hieronder staan per kopje de uitkomsten van ons gesprek met STERKplaats. We hebben in dit gesprek alleen onze belangrijkste interviewvragen voorgelegd en daarbuiten hadden de studenten van STERKplaats nog andere tips en nog dingen die zij fijn/niet fijn in begeleiding vinden.

Dingen die goed zijn van oplossingsgericht werken:

- Luisteren naar wat de ander wil (vraaggericht). → wensen van de ouders
- Positief werken → focus op wat wél goed gaat.

Dingen buiten oplossingsgericht werken die belangrijk zijn:

- Neem soms ook meer de leiding → de een moet je soms nou eenmaal even aan de hand meenemen, maar laat dan ook weten waarom.
- Beweeg mee met je cliënt.
- Werk echt samen met de cliënt, sta ernaast.
- Kijk verder dan het gedrag, waar komt het gedrag vandaan?
- Onderbouw het als je een negatieve rapportage schrijft. Dus waarom was iets minder goed en waarom moet dit genoteerd worden.
- Vraag na en vul niet in voor de ander.
- Op tijd komen.
- Oprecht luisteren.
- Tijd maken voor de cliënt.
- Oefen samen voor iets wat de cliënt wil bereiken en neem daar de tijd voor.

Interviewvragen:

- Introductie is duidelijk. Zorg wel dat je rustig uitlegt en bij jezelf blijft. Wees wel bewust dat je persoonlijke vragen gaat stellen, dus leg goed uit waarom je dit gaat doen.
- 1e vraag is duidelijk.
- 2e vraag is duidelijk. → Alleen kunnen we nog doorvragen: hoe vaak ben je positief benaderd?
- 3e vraag kan gevoelig liggen, aangezien als ze die schaalvraag wel hebben gehad ze denken aan het getal dat ze aan iets gaven. We moeten dan zorgen dat we eventueel ruimte geven voor iemand zijn verhaal of al van te voren duidelijk aangeven dat wij alleen willen weten of zij die vragen kregen en niet het cijfer.
- 4e vraag → vraag door als ze niet begrijpen → bv: wat heb je nodig?, wat kan...voor jou betekenen? → op deze manier krijg je een specifiek antwoord.
- 5e vraag: stel voor deze vraag eerst de vraag of ze wel doelen hadden opgesteld samen en of die doelen voor beiden hetzelfde waren (dus niet doelen hulpverlener).
- 6e vraag: Snappen ze dat het CJG de afkorting is van de organisatie? Probeer afkortingen zo veel mogelijk te vermijden.

Verdere tips voor interview:

- Geef complimenten in het gesprek, maar overdrijf niet. Geef bijvoorbeeld complimenten over iemand zijn huis.
- Zorg voor gelijkheid.

- Houd in achterhoofd dat weg naar een kind hebben toe al lastig was voor deze mensen, aangezien veel mensen hier vaak een mening over hebben. Houd er dus rekening mee dat dit sowieso gevoelig kan liggen.
- Pas de vraag aan op de persoon. Soms zal je bij de ene persoon de vraag anders moeten stellen dan bij de andere persoon, voordat er wordt begrepen wat je bedoelt.
- Geef de tijd om vragen te beantwoorden.
- Vul niets voor ze in en check of je het goed begrepen hebt.
- Als je jezelf niet goed voelt bij binnenkomst gesprek geef dit dan aan ouders aan met de reden waarom en hoe dat van invloed op het gesprek kan zijn. Dan weten zij dat ook en dat zorgt voor eerlijkheid/openheid.
- Oprecht luisteren.
- Maak tijd voor ouders.

Samenwerkingscontract



1. Planning

Hoe gaan jullie om met 'de tijd', zoals:

- *te laat komen van groepsleden; we laten het aan elkaar weten als wij later dan 5 minuten te laat zijn. We appen/ sms en elkaar dan op tijd.*
- *niet nakomen van gemaakte (tijds)afspraken; elkaar een drankje trakteren en daarnaast heeft degene die het niet op tijd inlevert eindverantwoordelijkheid qua uitleggen aan de rest waarom het niet gelukt is.*
- *afwezigheid; elkaar zo snel mogelijk appen als je afwezig bent en kijken naar mogelijkheden om er online bij te zijn.*

Hoeveel tijd kan en wil iedereen aan deze opdracht besteden? → *de weken dat we geen les hebben zitten wij er samen woensdagen en donderdagen aan. Op weken dat wij les hebben zitten wij er maandag morgen samen aan in de les en vrijdagen. Als we woensdagen les hebben en donderdag niet dan werken wij op donderdag en vrijdag samen. De resterende nodige tijd delen wij zelf in. Elke zondagavond of eventueel maandagochtend bespreken wij de week en de planning ervan.*

Gaan jullie een tijdsverantwoording (per week) bijhouden? → *per week kijken we naar de gemaakte tijdsplanning en bespreken wij dit.*

2. Geld

Hoe wordt omgegaan met 'de te maken kosten' (kopieerkaart etc.). → *Voor grote kosten verdelen we het. Bijvoorbeeld bij het hele onderzoek uitprinten.*

3. Kwaliteit

Welke eisen stellen jullie aan de kwaliteit van het eindproduct? → *netjes eruitzien, goed doordacht, overzichtelijk, goed onderbouwd, goede grammatica/spelling.*

Wie is perfectionistisch in de groep en wie niet? → *beiden perfectionistisch, meer op onszelf, maar soms ook op anderen. We zeggen het tegen elkaar als we de ander te kritisch vinden doen.*

Wat vinden jullie het belangrijkste: gezelligheid of kwaliteit? → *kwaliteit omhuld met gezelligheid.*

Wanneer is een ieder tevreden over de kwaliteit? → *zo lang we echt ons best hebben gedaan en de eisen van het gewenste eindproduct, zoals hierboven beschreven, halen.*

4. Informatie

Hoe ga je elkaar en de begeleider van de integrale opdracht informeren? → *Via whatsapp, de mail en tijdens afspraken.*

Hoe ga je elkaar informeren als afspraken verzet worden? → *via Whatsapp.*

Waar wordt de informatie bewaard en door wie? → *informatie wordt in de drive bewaard. Kan hiernaast ook op eigen laptop staan. Door beiden onderzoekers.*

Hoe worden de notulen verspreid (en wanneer)? → *informatie wordt gelijk erna in de drive gezet.*

5. Organisatie

a. Hoe ga je aan de opdrachten werken?

- *Wanneer wordt er vergaderd? → bij elke nieuwe fase en belangrijke zaken als interviews of vragen die spelen plannen we een vergadering in met Karina en/of gedragswetenschapper.*
- *Waar wordt er vergaderd? → op de locatie van de organisatie en voor onszelf op de HAN kapittelweg.*

- Hoe worden de taken verdeeld (vergadertaken, onderzoekstaken)? → *evenredig. Hoe dit precies zit zien we gedurende het proces, want dit is afhankelijk van de kwaliteiten.*
- Hoe worden notulen gemaakt? → *bij vergaderingen met organisatie doen we het allebei, indien dit teveel blijkt te zijn wisselen we dit af. Bij interviews doet één persoon de notulen.*
- Hoe worden conflicten opgelost? → *gelijk bespreken als je iets dwarszit, maar als je merkt dat je opgefokt bent dan even eerst een momentje voor jezelf nemen.*
- Wat gebeurt als het conflict blijft voortbestaan? → *een moment plannen om rond de tafel te gaan zitten met zijn tweeën en tijd neerzetten dat één iemand aan het woord is en de ander zijn mond houdt.*
- Hoe zal de besluitvorming plaats gaan vinden? → *democratisch, beiden naar elkaar luisteren en openstaan voor elkaars mening. We moeten er allebei achterstaan. Geen volmondig ja van beiden is nee.*
- Op welke tijdstippen wordt het groepswork geëvalueerd? → *In het begin om de twee weken. Kan zijn dat we dit later aanpassen.*
- Mag er gegeten, gerookt en gedronken worden tijdens de ~~bijeenkomsten~~? → *eten en drinken is helemaal prima tijdens het werken.*

b. Hoe werken jullie als team samen?

- Hoe zijn de kwaliteiten als team verdeeld? → *Mira haar kwaliteiten liggen bij het precies uitvoeren, nadenken over betrouwbaarheid, interviews uitvoeren etc. Gerda haar kwaliteiten zijn kritisch denken, de andere kant belichten, goed waarnemen en precies in werken.*
- Wat gaan jullie samen doen en welke taken gaat een ieder individueel doen? → *samen: interviews afnemen, enquêtes/interviews opstellen. Individueel: literatuur verzamelen, stukjes tekst schrijven. Elke week overleggen per fase wat we samen doen en wat we alleen doen.*
- Hoe geef je elkaar feedback (positief en negatief)? → *altijd ook de goede punten belichten en bij korte tips/negatieve feedback aangeven hoe iets dan wel kan/moet.*
- Hoe wordt de inzet van elk groepslid gewaardeerd? → *gaat om de inzet niet om wat je aflevert. Dus als iedereen inzet toont, wordt dat gewaardeerd met gezelligheid, goede resultaten en positieve feedback.*

c. Welke sanctiemaatregelen worden getroffen bij:

- Niet nakomen afspraken → *een drankje of iets lekkers voor de ander kopen.*
- Te laat komen of te laat inleveren → *bij te laat inleveren de verantwoordelijkheid nemen.*
- Geen of te weinig inzet. → *als feedback geven als eerste stap. Soort deadline eraan koppelen wanneer iets af is. Desnoods naar docent.*
- Wanneer wordt de samenwerking opgezegd? → *als we zo erge ruzie hebben elke dag, dat we niet meer aan het werk komen.*

Bijlage 5 Voorstellingsmail
Hoi allemaal!

Wij zijn Gerda en Mira en wij zijn studenten van de opleiding pedagogiek op de Han in Nijmegen. Wij hebben het geluk dit halfjaar ons afstuderen bij jullie te mogen doen! Hier zijn wij natuurlijk hartstikke blij mee. Daarom leek het ons een goed idee om onszelf voor te stellen en wat over ons onderzoek te vertellen.

Ik ben Gerda en studeer pedagogiek aan de HAN in Nijmegen. Mijn derdejaars stage heb ik hier bij het CJG gedaan en dat is me zo goed bevallen, dat ik hier nu weer terug ben voor het afstuderen!

Afgelopen halfjaar heb ik mijn minor in Engeland gevolgd, wat erg verrijkend was. Verder vind ik systeemgericht werken interessant, wat ik ongeveer met de paplepel ingegoten heb gekregen door mee te gaan naar opleidingsdagen van het Kempler-Instituut.

Ik vind het heerlijk om actief bezig te zijn in mijn vrije tijd, te lezen en piano te spelen.



Ik ben Mira Janssen. Ik studeer pedagogiek aan de Han in Nijmegen en zit nu dus in mijn laatste jaar.

Hiervoor heb ik mijn minor systeemgericht werken in de ambulante hulpverlening afgerond en stages gelopen bij verschillende middelbare scholen, het speciaal onderwijs en heb ik afgelopen halfjaar bij SOC Nederland gewerkt, wat onder ambulante hulpverlening valt.

In mijn vrije tijd handbal ik, fitness ik en vind ik het leuk om lekker creatief bezig te zijn.

Wij gaan voor ons afstuderen dus samen bij het CJG een onderzoek doen. Wij willen dat dit een onderzoek is die aansluit bij de organisatie en ook daadwerkelijk iets voor jullie oplevert. Daarom is jullie input erg belangrijk voor ons en willen wij jullie hier zoveel mogelijk bij betrekken. Wij zullen ons focussen op de ambulante gezinsondersteuning. Voor nu willen wij ons in het onderzoek richten op welke handvatten voor jullie als medewerkers kunnen helpen om de gezinnen, waarvan ouders geen/nauwelijks reflectief vermogen hebben, op een oplossingsgerichte manier te kunnen begeleiden. Wij zeggen 'voor nu', omdat dit veranderd of aangepast kan worden indien de vraag vanuit jullie toch ergens anders blijkt te liggen.

Komende periode lopen wij wel eens rond op het CJG en zullen wij jullie vragen voor een interview of om een enquête in te vullen. Stap gerust op ons af als wij op locatie aanwezig zijn of mail ons via: MKL.Janssen@student.han.nl, GC.Bijzet@student.han.nl als er vragen of opmerkingen zijn.

Wij hebben er zin in, tot snel!



Beste ouders,

Wij zijn Gerda en Mira en wij zijn laatstejaars pedagogiek studenten. Dit half jaar doen wij een onderzoek bij het CJG Barneveld.

Het CJG Barneveld vindt het belangrijk dat ze begeleiding bieden die voor jullie het meeste oplevert. Daarom onderzoeken wij wat voor jullie wel en niet werkt in de begeleiding. Hiervoor hebben we jullie als ouders nodig. Wij zouden graag met jullie in gesprek gaan over dit onderwerp, om samen te kijken wat het beste werkt.

Wij hopen dat jullie met ons hierover willen praten! Als jullie dat inderdaad zien zitten, kunnen jullie dit laten weten aan jullie ambulant begeleider, die dit aan ons zal laten weten. Zij zal jullie telefoonnummer of emailadres aan ons doorgeven. Wij zullen dan contact met jullie opnemen en samen kijken naar een geschikte tijd voor een gesprek. Dit gesprek zal ongeveer een half uur duren.

Om de privacy van jullie als ouders te beschermen, nemen wij een toestemmingsformulier mee naar het gesprek om te ondertekenen. Dit formulier gaat erover dat wij goed omgaan met jullie informatie en dat we jullie namen niet zullen gebruiken.

Als jullie verder vragen hebben, mogen jullie ons ook een mail sturen naar de mailadressen GC.Bijzet@student.han.nl of MKL.Janssen@student.han.nl.

Met vriendelijke groeten,
Gerda Bijzet en Mira Janssen

Bijlage 7 Codeerlijst ouders

Andere instanties

Grotere instanties benaderen soms te positief
Positieve soms irritant
Ze doen het allemaal

Cliënt expert

Accepteren niemand kan oplossing aandragen
geluisterd naar wat wilde en vond
Keuze ligt bij jullie
Makkelijker om erachter te staan
Medewerker geen kant en klare oplossing
Samen doelen opgesteld
Samen nadenken over oplossing
Vertrouwen bevestigd over opvoeding zelf kunnen
Werkt alleen ondersteunend en aanvullend
Zelf nadenken oplossing
zelf oplossingen bedenken

Cliënt expert

Samen tot oplossing komen
zelf nadenken

Complimenten

Compliment geven is prima
Compliment krijgen voelt als feit
Complimenten geeft zelfvertrouwen
Complimenten krijgen
Echt kijken naar jou als persoon
Je werkt niet naar complimenten toe

Concreet maken

Doorgronden probleem belangrijk

Doelen

Doelen bijstellen
Doelen staat wat belangrijk is
Doelen waren duidelijk
Tevreden met doelen deels verbeterd
Zoveel mogelijk doelen behalen

Focussen op wat werkt

Bevestiging krijgen
Bewuster worden van goede
Focus op wat er goed gaat
Focus op wat werkt
Gekeken naar dingen die goed gingen
Kijken naar wat goed gaat
Kijken naar wat wel goed gaat
Voelt goed kijken naar wat goed gaat
Zien dingen die goed gaan

Focussen op wat werkt

Bevestiging krijgen
Erkenning
Fijn positieve te horen

Goed contact

Afspraken maken is laagdrempelig
Appen kan
Duidelijk contact
Informatie inwinnen en terugkoppelen

Nabespreken wat uitgeprobeerd hebben
Nergens tegenaan gelopen
Op korte termijn afspreken
Samen zoeken
Snelle respons medewerker
Vragen zoeken medewerkers uit

Schaalvraag

Bewust kijken naar situatie helpt
Cijfer geven is lastig
Geen cijfer geef vragen gesteld
Geen schaalvragen
Jezelf oordelen is lastig
Negatieve punten makkelijker
Schaalvraag werd gesteld
Schaalvragen lastig

Tijd begeleiding

Begeleiding kan niet blijven doorgaan
Begeleiding lang genoeg; tijd samen afgestemd
Belangrijk niet te lang blijven hangen, maar doorverwijzen
Doorverwijzen langer duren lag aan gemeente
Doorverwijzing op korte termijn
Kost tijd
Langere hulp fijn, maar ook zelf gaan doen
Onzeker of meer tijd had gescheeld
Vraag blijft, maar langere hulp niet reëel
Wanneer stop je?

Vragen houden

Vragen bleven onbeantwoord
Vragen blijven is normaal
Weet niet wanneer weer vraag
Zien wat op me afkomt

Werkende factoren buiten oplossingsgericht werken

Aandacht niet uiteindelijke oplossing
Alles tegen ze kunnen zeggen
Begeleider geeft vertrouwen
Betrokkenheid
Betrokkenheid + intensiever contact helpt
Chemie/klik is van belang
Dingen in vertrouwen zeggen
Echt de kinderen zien
Echte betrokkenheid is belangrijk
Eerlijkheid
Fijn meedenken
Geen zaken opnieuw uitleggen
Geholpen in de gesprekken
Goede klik
Goede klik van belang
Goede sparringpartner
Handvatten door hulp
Handvatten krijgen
Herhalen voordat het lukt
Hulp in welke hoek je moet zoeken
Luisteren
Medewerkers kijken naar aansluitbaarheid

Soms ook zeggen wat niet meer doen
Sparpartner
Stukje aandacht helpt
Vertrouwen is belangrijk
Voelt vertrouwd
Ze luisteren gewoon

Werkende factoren oplossingsgericht werken

Oplossingsgericht werken is goed

Werkwijze CJG

Aantal keren contact
Beter screenen bij start hulpverlening of past
CJG breder en Karakter specifieker
CJG geen relatietherapeuten
CJG ingang voor verdere hulp
CJG kon niet helemaal bieden wat nodig was
CJG meer normaal
Hoeveel echt geholpen?
Jammer dat ze niet meer komt
Moet uiteindelijk ergens anders zijn
mogelijkheid CJG richtingaanwijzers?
Niet helemaal op goede adres
Soms ander adres
Soms ligt het niet binnen je vermogen
Veel hulp van CJG gehad
Weet niet waarom bij CJG terecht gekomen
Zelfde begeleider houden is prettig

Bijlage 8 Codeerlijst medewerkers

Aansluiten bij cliënt

Aansluiten niveau van functioneren
Aansluiten tempo ouders
Aansluiten werkelijke hulpvraag
Aansluiting behoefte cliënt
Aansluiting cliënt
Aansluiting cliënt belangrijkste
Afstemmen op kunnen ouders
Afstemming gezinnen
Afwijken werkwijze
Checken grootte probleem
Erkenning geven
Kleinere stapjes
Klem tussen methode en behoefte cliënt
Lastiger inleven in belevingswereld
Meegaan gesprekken diagnostiek
Overschatten lvb door taligheid
Relatie is belangrijk
Tempo cliënt aanhouden
Uitleggen aan ouders
Uitvragen probleem
Vaker checken of ze snappen
Verbeeldingskracht en inleven is moeilijker
Vertalen naar ouders toe
Vertrouwen winnen duurt even
Verwachtingen laag insteken
Vragen naar behoefte
Vragen naar hulpvraag cliënt
Zoeken aansluiting instelling cliënt
Zorgen dat ze het zelf kunnen

Aansluiten bij cliënt

Oplossing moet passen bij opvoedstijl
Vragen naar wat ouders nodig hebben

Afspraken en kaders

Aantal keren langs gaan
Afbakenen door teruggeven aan gespreksvoerder
Afbakenen is belangrijk
Checken taak bij gedragswetenschapper
Doen zonder afspraken
Duidelijkheid taak hulpverlener
Geen concrete afspraken ureninzet
Het is zoeken
Kaders niet concreet afgesproken
Kaders verschillen per cliënt
Onduidelijke kaders pilot

Onduidelijkheid kaders naar cliënt toe
Taak hulpverlener is onduidelijk
Zoeken naar verantwoordelijkheid en taak

Basishouding

Basishouding
Basishouding belangrijk
Basishouding naast oplossingsgericht
Jezelf zijn bij gezinnen
Meerdere dingen verweven in gespreksvoering
Methodieken door elkaar gebruiken
Mix methodieken
Niet-weten houding nog belangrijker
Oplossingsgericht werken onderdeel basishouding
Uitleggen werkwijze
Werker is eigen instrument
Zelf steady lijn bewaren

Begeleidingsduur

Kan niet blijven tot 18e
Korter in gezinnen dan vroeger
Opnieuw aan bel trekken duurt te lang

Behoeft werkers CJG

Afstemmen andere partijen
Overleggen casussen team
Scholing

Benadering multiprobleemgezinnen

Benadering multiprobleemgezinnen
Manier van directiever zijn multiprobleemgezinnen
Prioriteiten stellen multiprobleem lastig
Samenvatten, teruggeven, spiegelen
Uitvragen levensgebieden multiprobleemgezinnen
Zelf mee laten komen of directiever doorvragen

Benadering ouders lvb

Anders kijken naar oplossingen van ouders met lvb
Benadering ouders met lvb
Klem omdat uitleggen waarom lastiger
Opties geven
Uitleggen waarom lastiger

Casussen pilot

Casussen pilot

Cliënt expert

Cliënt expert
Cliënt expert helpt om ouders aan het werk te houden
Cliënt expert lastig bij veiligheidsissues
Gezin moet het gaan doen
Op zoek naar hulpvraag gezin
Oplossing kwam uit haarzelf

Ouders expert
Ouders kennen kind het beste
Ouders kiezen doel met reden
Ouders redden het op eigen manier
Ouders weten wat helpt
Ouders zelf oplossingen bedenken
Prioriteit hulpverlener en ouder botst
Schipperen tussen kennis hulpverlener en ouder
Verantwoordelijkheid bij cliënt leggen
Werkwijze ouders expert

Cliënt expert

Ander serieus nemen in willen en kunnen
Gelijkwaardig niveau
Niet bepalen wat ze gaan aanpakken
Ouders serieus nemen

Concreet

Concreet
Concreet benoemen
Concrete doelen
Concrete handreikingen
Concreter worden
Eén stuk per keer aanpakken
Heel concreet maken
Heel erg inzoomen
Inzoomen en uitvragen
Inzoomen op de situatie
Uitvragen situatie

Concreet

Concrete afspraken maken
Concreter zijn
Refereren naar specifieke situaties

Directief

Directer communiceren
Directief en confronteren is plicht
Directiever
Directiever in oppakken
Structuur en directiever

Empowerment

Doelen nagaan in laatste gesprek
Eigen kracht conferenties
Empoweren
Empoweren door herhalen wat gelukt is
Empoweren door VHT
Empoweren in het hier en nu
Empoweren via andere wegen
Empowerment door uitzonderingen

Empowerment door vertrouwen
Empowerment in hier en nu houden
Empowerment kleiner maken
Empowerment via anderen
Gelijkwaardigheid en empoweren
Impact empowerment
Kleine stapjes empoweren
Kracht van empowerment
Onzeker of empowerment blijvend is
Uitgaan van kracht gezin

Empowerment

Bemoedigen
Meer van bekrachtigen mogelijkheden

Flexibel zijn

Flexibel zijn
Flexibel zijn in tijd
Flexibiliteit in denken
Flexibiliteit team
Vaker langs gaan

Focus op wat wel werkt

Juist laten zien wat goed gaat

Focus op wat werkt

Focus op wat is gelukt
Focussen op wat lukt groot effect
Krijgen niet zo vaak complimenten
Lastiger zoeken naar dingen die goed gaan
Nadenken over uitzondering helpt
Nadenken over uitzondering kunnen ouders
Opdracht geven bijhouden uitzondering
Positief zijn groter effect
Positieve woorden aansluitend op hulpvraag
Teruggaan naar eerder behaalde successen
Uitvergroten wat lukt
Uitvragen wat wel werkt

Focus op wat werkt

Kijken naar wat wel werkt

GIZ methodiek

GIZ methode
GIZ methode op verschillende plekken
GIZ methodiek is passend

Koers vasthouden

Koers vasthouden multiprobleem lastig
Koers vasthouden uitdaging

Netwerk

Gebruikmaken van netwerk
Netwerk versterken

Niet werkende factoren

- Funest ouders kinderlijk benaderen
- Niet gemotiveerde cliënt
- Reflecteren is ingewikkeld
- Reflectie en mentaliseren werkt niet

Oplossingsgericht werken

- Oplossingsgericht makkelijker bij multiprobleem
- Vertrouwen nodig in methode
- Vraagstelling oplossingsgericht

Oplossingsgericht werken is effectief

- Hier en nu is belangrijker
- Oplossingsgericht werken lukt
- Oplossingsgericht werken sluit aan
- Oplossingsgericht werken werkt overal

Oplossingsgericht werken is effectief.

- Oplossingsgerichte vragen passen

Oplossingsgerichte vragen kaderen

- Kaderen in oplossingsgerichte vraagstelling
- Oplossingsgerichte vragen anders vragen

Past het bij CJG

- Afsluiten casus onbevredigend
- Beeldvorming naar buiten toe
- Casussen met onveiligheid botst met laagdrempelig
- CJG voor iedereen
- Gunnen casus niet afsluiten
- Het is een zorg
- Hoe helpt zorg verplaatsen
- Is de hulp genoeg?
- Kan combinatie preventief en zware casuïstiek
- Laagdrempeligheid mooi
- Maakt zorgen of het past
- Niet helemaal binnen lijntjes kleuren
- Organisatie wordt groter
- Organisatorisch nog niet toegerust
- Past niet helemaal
- Ruimte flexibel meebewegen
- Toch verkapt langdurig in gezin
- Urgentie ouders weg
- Vaak bezig praktische kant
- Wachtlijsten lopen op
- Zelfde klus in minder tijd
- Zie bezuinigingsslag niet
- Zijn randvoorwaarden voor elkaar
- Zorgen niet met methodiek te maken

Past het bij het CJG

- Afhaken is uitdaging

Alleen kortdurend oplossingsgericht werken is niet genoeg
Botsing werkwijze CJG
Casus teruggeven
CJG is niet het enige
Elke levensfase roept vragen op
Elke nieuwe gebeurtenis roept vragen op
Geloof niet in kortdurend
Hulp sluit niet altijd aan
Laagdrempelig en vrijwillig is ontwapenend
Om handicap heenbouwen
Preventieve voorveld soms niet genoeg

Positieve ervaring met multiprobleemgezinnen

Leuk werken met multiprobleemgezinnen

Praktische zaken

Andere problemen linken aan opvoedondersteuning
Meer praktische ondersteuning
Praktische dingen
Praktischer
Schulden multiprobleemgezinnen

Regiehouder

Bij veiligheidsissues gemeente regie
Gevolgen geen regiehouder
Meestal geen regiehouder
Regiehouder is nodig
Regiehouder nodig voor gezin

Regievoerder

Regievoerder

Samenwerken

Gespreksvoerder betrokken
Intensiever samenwerken netwerk
Lijntjes kort houden
Meer overleggen gespreksvoerder
Overleg partijen nadruk op wat niet goed gaat
Samenwerken gespreksvoerder
Samenwerken instanties
Sparren met collega's
Verhouden tot andere instanties

Samenwerken

Samenwerking gemeente niet altijd goed
Samenwerking gemeente nodig

Schaalvraag

Gesprek op gang door zelfredzaamheidmatrix
Inzicht voor schaalvraag is er soms niet
Niet overzien eerste stapje (schaalvraag)
Opties geven (schaalvraag)
Schaalvraag bij empowerment

Schaalvraag bij maken en evalueren doelen
Schaalvraag gewoon pratend
Schaalvraag irritant
Schaalvraag is lastig
Schaalvraag kan vaker ingezet
Schaalvraag makkelijker bij lvb dan multiprobleem
Schaalvraag met woorden
Schaalvraag minder gebruiken
Schaalvraag niet bij iedereen
Schaalvraag niet concreet genoeg
Schaalvraag past vaak
Schaalvraag pratend inzetten lukt
Schaalvraag wel gebruiken
Schaalvraag wel oké
Schaamte schaalvraag actief inzetten
Soms schaalvraag uittekenen
Zelfredzaamheidmatrix als schaalvraag

Schaalvraag

Schaalvraag voor inschatten grootte probleem

Simpele taal

Kort en duidelijk taalgebruik
Korter en directer verwoorden
Simpelere taal
Taalgebruik aanpassen

Simpelere taal

Simpelere taal

Vaardigheden trainen

Ouders trainen
Sociale vaardigheden aanleren

Veiligheid

Hoe oplossingsgericht en veiligheid
Issue veiligheid en oplossingsgericht

Visueel maken

Dingen voordoen
Ongemak schaalvraag beeldend maken
Opname is toegevoegde waarde
Opname laat uitzonderingen zien
Opschrijven
Schaalvraag beeldend maken
Tekeningen maken
Video home training
Video opnames helpen
Videopname
Visueel maken
Visueel maken schaalvraag
Visueel maken werkt

Voordoen blijft meer hangen

Werkende factoren buiten oplossingsgericht werken

Directieve manier van benaderen
Directiever
Directiever en sturender
Duidelijk, eerlijk, kort
Eerlijk, open en oprecht basishouding helpt
Erkennen hoort erbij
Gelijkwaardigheid
Hulp moet gelijkwaardig zijn
Laten zien hoe wereld eruit ziet
Leiding nemen
Meer nodig naast oplossingsgericht werken
Meer tijd besteden aan eerste gesprekken
Meer tijd nodig
Moet eerlijk zijn
Motiverende gespreksvoering nodig
Niet altijd oplossingsgericht
Niet de enige
Vanuit respect
Verleden cliënt interessant
Verschillende dingen aanreiken

Werkende factoren buiten oplossingsgericht werken

Aannames nog meer checken
Altijd terugkoppelen wie gesproken
Betrokken zijn
Bij lvb sturend en directiever
De-escaleren emoties belangrijk
Duidelijke afspraken
Extra dingen oppakken
Feiten noemen
Heel transparant blijven
Humor
Humor is belangrijk
Ik boodschap
Lage verwachtingen
Lagere doelen
Meedoen
Meer dingen overnemen
motiveren
Open en nieuwsgierige vragen
Regie in gesprek is belangrijk
Relatie opbouwen
Respect
Teruggeven wat ander zegt
Veiligheid door structuur

Vertellen hoe het is
Vertrouwen is belangrijk
Voorbeeld Stop maar met
Voordoen
Voorlichting geven
Wat meer probleemgericht
Werken vanuit relatie
Zelf oplossingen geven

Werkende factoren oplossingsgericht werken

Erkenning geven
Focus op positieve
Iemand in zijn waarde laten
Meebewegen
Serieus nemen
Tijd nemen

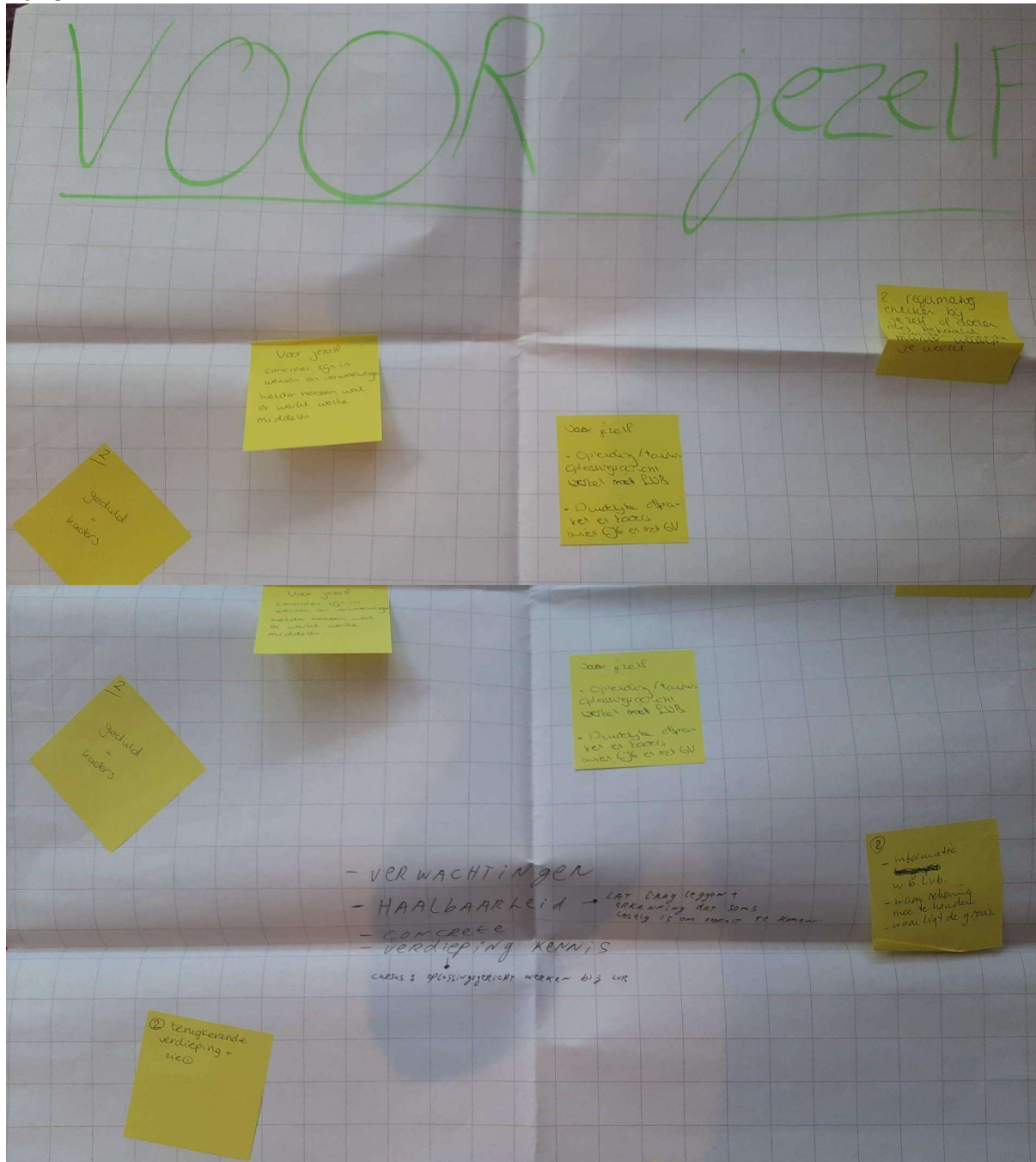
Werkende factoren ouders minder motivatie

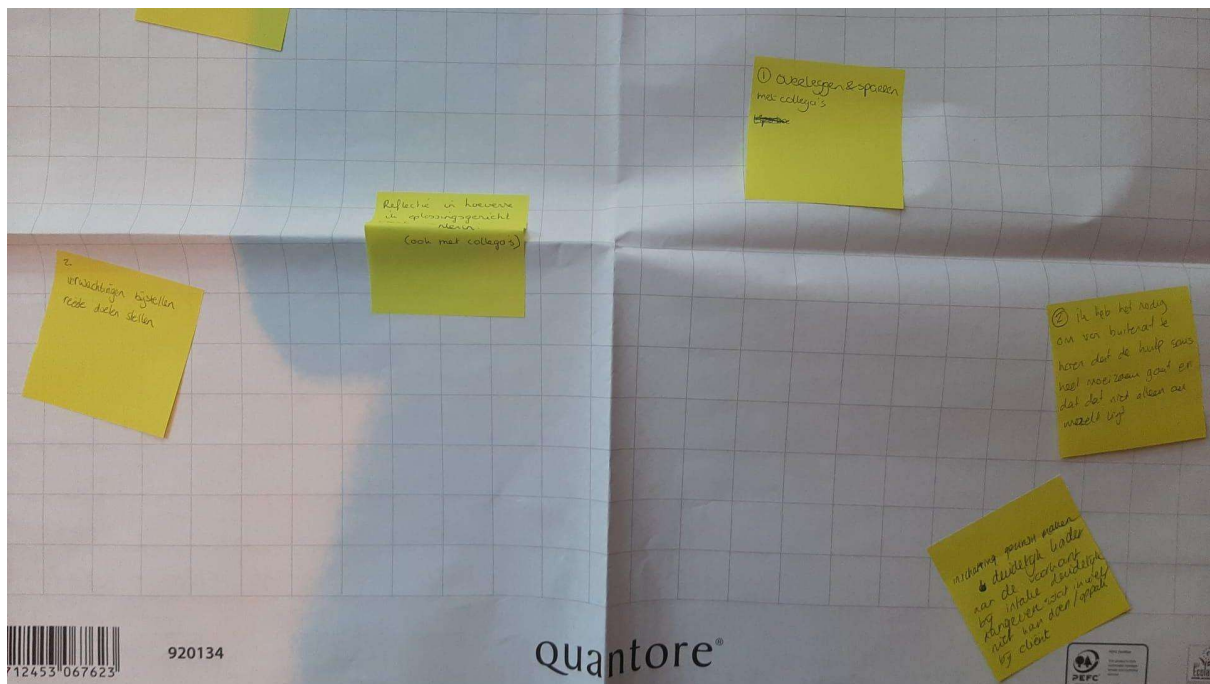
Benoemen gevoel
Directiever zijn
Zorgen uiten

Wondervraag

Doelen helder door kijken naar eind traject
Gebruik maken van toekomstplaatje
Geen verschil wondervraag multiprobleem en ouders met lvb
Half jaar vooruit kijken
Lvb minder ver vooruit kijken
Lvb onrealistisch plaatje wondervraag
Teruggrijpen naar toekomstplaatje
Voor ogen houden waar naartoe werken
Voorbeeld wondervraag
Vraagstelling voelt als trucje
Wens dat ouders het kunnen
Wondervraag aanpassen
Wondervraag aanpassen aan hulpverlener
Wondervraag concreet maken
Wondervraag kleiner maken
Wondervraag korte termijn toekomst
Wondervraag moet anders gesteld worden
Wondervraag op klein gebied stellen
Wondervraag verpakken

Bijlage 9 Uitkomsten Post-it methode





VAN ELKAAR

Van elkaar:

tijd om even samen
te sparren.
casus samen door
te nemen en de
rolen of acties en
leerdoel

1

kaders
Sparren
Lijst met
belangrijke
hulp om de
grote en kleine
happen

1.

Sparren +
elkaar scherp
houden over kaders
creëert ideeën
van anderen om
oplossingsrichtte
werken.

①

- sparren
- meth begeleiding

①

- sparren
- meth begeleiding

② Overzicht van wat
wekelijks gezamenlijk
werkzaamheden van
in de week
kan worden

①

plenaire
delen

Casebespreking/
samen afspreken
in het gezamenlijk
in hoeverre u nog
oplossingsgericht wilt
L: hier te benoemen
worden?

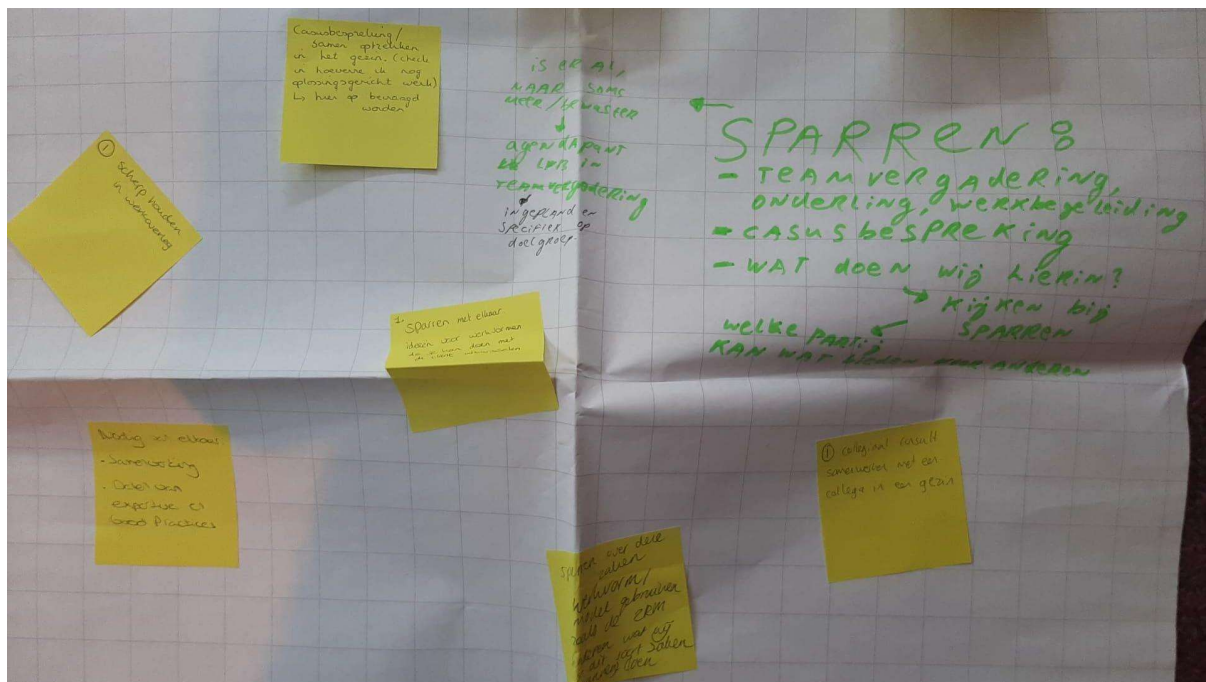
IS OK,
MAAR SOMS
NIET/BEWAART
↓
afspraken
L: in
team vergadering

SPARREN 8

- TEAM VERGADERING,
ONDERLINGE WERKVERHOUDINGEN

①

scharp
in



WAT KUNNEN WIJ DAARVOOR ONTWERPEN?

⑤
- ? waaktren document
om op teken te maken
- Richtlijnen?

3
Soort gereedschap
gebruiken?
op een of
andere manier?

3. Kaders creëren
maken (naar)
zijn al dat wel
dat niet gaan
doen!
crea tips werken
met lub?

Wat kunnen wij
daarvoor ontwerpen
Vragenlijst om op
te creëren

3. Kaders creëren
maken (naar)
zijn al dat wel
dat niet gaan
doen!
crea tips werken
met lub?

Wat kunnen wij
daarvoor ontwerpen
Vragenlijst om op
te creëren of te
overal aan het
opdoen middelen
die werken bij lvs

⑤ ~~overzicht~~ overzicht van
hoofdelementen aspecten van
oplossingsprobleem: welke
kan toepassen bij andere
lvs, modelbouw - model?

Wat ontwerpen:
- Werkdocument
/ werkplan
msi (hoofdelementen
werkmodel) van
lvs

⑤ iets creëren waar
mee we het "elkaar
scherphouden" kunnen
waarschijnlijk bij
iets dat bruikbaar
is in werkvorming

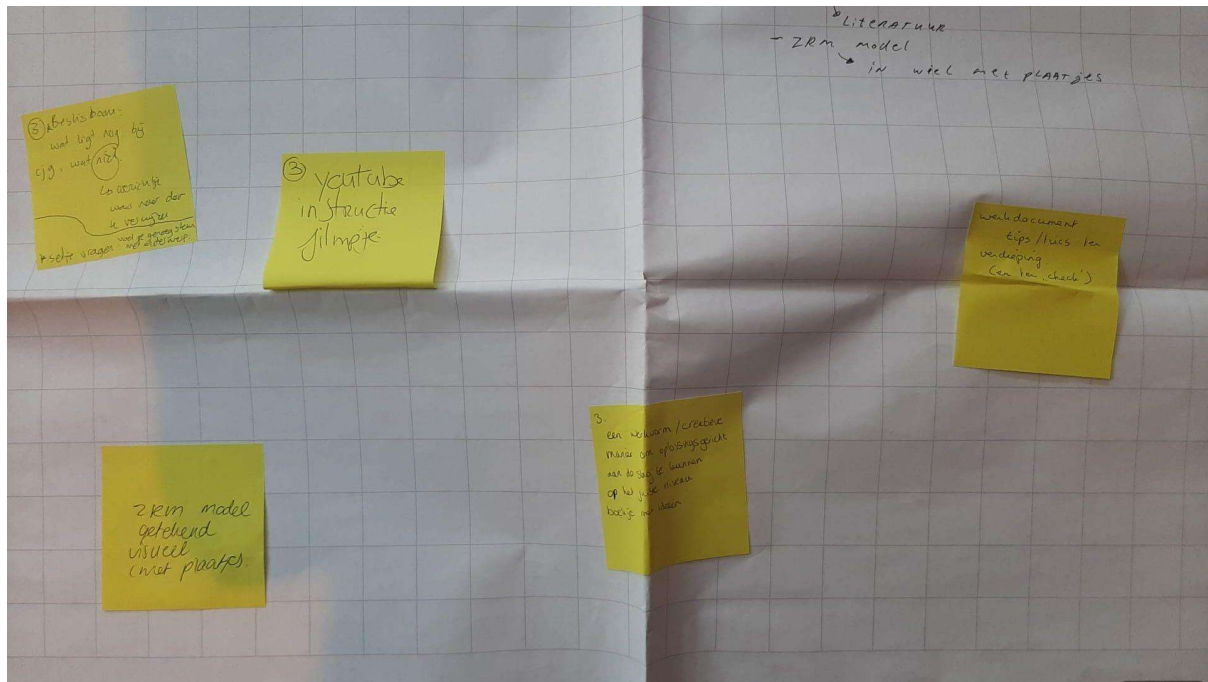
- werken met MAATjes

- WERK document

→ - Kaders (alle inleiding)
- TIPS / TRICS → gesprekken
→ Literatuur

- ZRM model
→ in wiel met PLAATjes

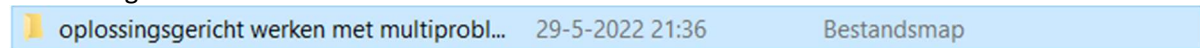
is dan:



Bijlage 10 Structuur innovatief product

Hieronder is de structuur van het innovatieve product te zien. Afbeelding 1 geeft de map 'oplossingsgericht werken met multiprobleemgezinnen en ouders met een lvb' weer. Als medewerkers op die map klikken wordt afbeelding 2 zichtbaar. Wanneer medewerkers dan op de map 'hulpmiddelen' klikken wordt afbeelding 3 zichtbaar.

Afbeelding 1:



Afbeelding 2:

> Deze pc > Documenten > [redacted] > oplossingsgericht werken met multiprobleemgezinnen en ouders met een lvb

Naam	Gewijzigd op	Type	Grootte
Hulpmiddelen	29-5-2022 17:11	Bestandsmap	
Kaders en overkoepelende vragen	29-5-2022 17:11	DOCX-bestand	42 kB
Literatuur	29-5-2022 21:36	DOCX-bestand	50 kB
Tips & Trics	29-5-2022 21:35	DOCX-bestand	31 kB
Uitkomsten onderzoek	29-5-2022 21:35	DOCX-bestand	44 kB
Werkwijze teamvergadering	29-5-2022 17:07	DOCX-bestand	45 kB

Afbeelding 3:

> Deze pc > Documenten > [redacted] > oplossingsgericht werken met multiprobleemgezinnen en ouders met een lvb > Hulpmiddelen

Naam	Gewijzigd op	Type	Grootte
GIZ methodiek	29-5-2022 16:54	Microsoft Edge PD...	688 kB
ZRM	29-5-2022 16:55	DOCX-bestand	291 kB