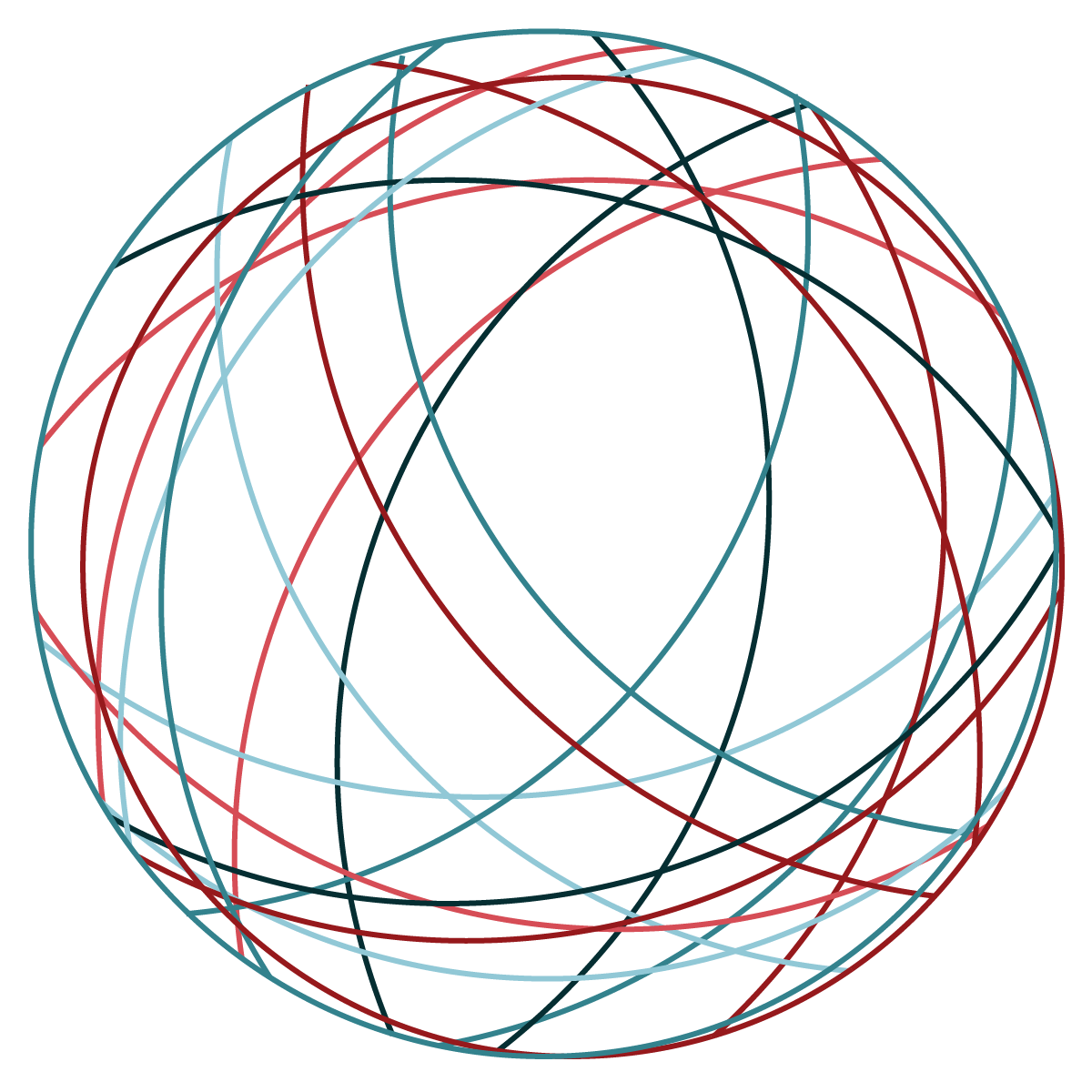
|  |
| --- |
| Niet één maar drie werkkaders |
| Een onderzoek naar de ondersteuningsbehoeftes van de gezinsmanagers van Stichting Intervence met betrekking tot het invullen van de drie verschillende werkkaders |
|  |

|  |
| --- |
|  |



|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | Student: Studentnummer: Onderwijsinstelling: Opleiding/Groep/ Studierichting: Leerjaar/ Semester:  Cursusnaam/ Cursuscode: 1ste beoordelaar: 2de beoordelaar:  Opdrachtgever/ Organisatie:  Datum / Plaats uitgave: Versie: | C. Roosen 00066247 HZ University of Applied Sciences Social Work/ SW4C/ SPH Voltijd/ Leerjaar 4/ Semester 8 Praktijkgericht Onderzoek/ CU16564 en CU16565 M. Lodder A. Minderhoud S. Dijselijnck/ Stichting Intervence 1 juni 2017, Scharendijke 2.0 | |  |

Niet één maar drie werkkaders

Een onderzoek naar de ondersteuningsbehoeftes van de gezinsmanagers van Stichting Intervence met betrekking tot het invullen van de drie verschillende werkkaders

Student: C. Roosen

Studentnummer: 00066247

Onderwijsinstelling: HZ University of Applied Sciences  
 Academie Zorg & Welzijn

Opleiding: Social Work, Sociaal Pedagogische Hulpverlening

Cursus: Praktijkgericht Onderzoek (CU16564 en CU16565)

1ste beoordelaar: M. Lodder

2de beoordelaar: A. Minderhoud

Opdrachtgever: Stichting Intervence, S. Dijselijnck

Plaats en datum: Scharendijke, 1 juni 2017

# Samenvatting

Dit onderzoeksrapport gaat over de ondersteuningsbehoeftes van de gezinsmanagers die werkzaam zijn bij Stichting Intervence team Walcheren. Vanaf 2013 is de organisatie overgestapt op een nieuwe methodiek, Generiek Gezinsgericht Werken. Voorheen werkte de gezinsmanagers binnen één van de drie werkkaders, maar volgens de methodiek moeten de gezinsmanagers alle werkkaders integraal uit kunnen voeren.   
  
De centrale vraag luidt: ‘’Welke vorm van ondersteuning hebben de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren nodig, om invulling te geven aan het werken in alle drie de werkkaders?’’   
  
Om deze vraag te kunnen beantwoorden is een kwalitatief onderzoek gestart. In eerste instantie is een literatuuronderzoek geweest over het desbetreffende onderwerp. Hierna zijn acht interviews afgenomen. De interviewvragen zijn voortgekomen uit onderzochte literatuur. De respondenten zijn gezinsmanagers uit team Walcheren die vanaf 2013 in dienst waren bij Stichting Intervence. Van alle interviews is een kritische analyse gemaakt, waarna de resultaten vergeleken zijn met de literatuur uit het theoretisch kader. Naar aanleiding van de discussie zijn conclusies getrokken en aanbevelingen gedaan richting Stichting Intervence.   
  
Uit het onderzoek kan geconcludeerd worden dat er ondersteuning nodig is op verschillende gebieden. Gezinsmanagers hebben bijvoorbeeld meer kennis nodig over de werkkaders waarbij hun expertise lager ligt. Een aanbeveling die hier uit voort komt is dat er bijeenkomsten georganiseerd moeten worden. De expertise die er is moet gebruikt worden door bijvoorbeeld in discussie te gaan en elkaar te bevragen. Op die manier kunnen collega’s met ervaring uitleg geven aan minder ervaren collega’s en wordt er gebruik gemaakt van de kennis die er is.

# Abstract

This research report is about the support needs of family managers who are working at “Stichting Intervence team Walcheren”. Since 2013 the organization has switched to a new methodology, Generic Family Oriented Working. Beforehand the family managers worked within one of the three work types, but according to the methodology, the family managers must be able to integrally carry out all the work types.

The main question is: “Which form of support do the family managers of Stichting Intervence team Walcheren need to fulfill their tasks in all three work types?”

To be able to answer this question a qualitatively research has been set up. Firstly, a literature study has been conducted. After this eight interviews were held. The questions of the interviews emerged from the researched literature. The respondents are the family managers from team Walcheren who were working at Stichting Intervence since 2013. The results from all the interviews are critically analyzed and after that, the results are compared with the literature from the theoretical framework. According to the discussion, conclusions were drawn and recommendations were given to Stichting Intervence.

From this research, one can conclude that support is needed in different areas. Family managers for example, need knowledge on work types in which they have less expertise. A recommendation on this matter is that meetings must be organized to share expertise. In this way colleagues are able to question each other and share their experiences.

Inhoudsopgave

[**Hoofdstuk 1- Inleiding** 1](#_Toc477161558)

[**Hoofdstuk 2- Theoretisch kader** 3](#_Toc477161559)

[2.1 Stichting Intervence 3](#_Toc477161562)

[2.2 Gezinsmanager 3](#_Toc477161562)

[2.3 Werkkaders 4](#_Toc477161562)

[2.3.1 Vrijwillige jeugdhulpverlening 4](#_Toc477161560)

[2.3.2 Jeugdreclassering 5](#_Toc477161560)

[2.3.3 Jeugdbescherming 5](#_Toc477161561)

[2.4 Generiek Gezinsgericht Werken 6](#_Toc477161562)

[2.5 Invoeren methodiek Generiek Gezinsgericht Werken 7](#_Toc477161562)

[2.5.1 Kennis 8](#_Toc477161563)

[2.5.2 Coaching 8](#_Toc477161563)

[2.5.3 Supervisie 9](#_Toc477161563)

[2.5.4 Tijd 9](#_Toc477161563)

[2.6 Uitgangspunten voor het onderzoek 1](#_Toc477161564)0

[**Hoofdstuk 3- Methode** 11](#_Toc477161565)

[3.1 Onderzoeksstrategie 11](#_Toc477161562)

[3.2 Dataverzamelingsmethode 11](#_Toc477161562)

[3.3 Onderzoekspopulatie 11](#_Toc477161562)

[3.4 Soort steekproef 12](#_Toc477161562)

[3.5 Onderzoeksinstrument/ data- analyse 12](#_Toc477161562)

[3.6 Betrouwbaarheid/ validiteit/ bruikbaarheid 13](#_Toc477161562)

[**Hoofdstuk 4- Resultaten** 15](#_Toc477161565)

[4.1 Verloop veldwerk 15](#_Toc477161562)

[4.1.1 Opvallende zaken 15](#_Toc477161563)

[4.1.2 Eventuele aanpassingen 15](#_Toc477161563)

[4.2. Resultaten per topic 16](#_Toc477161562)

[4.2.1 Overgang GGW- methodiek 16](#_Toc477161563)

[4.2.2 Kennis 16](#_Toc477161563)

[4.2.3 Coaching 17](#_Toc477161563)

[4.2.4 Supervisie 18](#_Toc477161563)

[4.2.5 Tijd 18](#_Toc477161563)

[**Hoofdstuk 5- Discussie** 20](#_Toc477161565)

[5.1 Overgang GGW- methodiek 20](#_Toc477161562)

[5.2 Kennis 20](#_Toc477161562)

[5.3 Coaching 21](#_Toc477161562)

[5.4 Supervisie 22](#_Toc477161562)

[5.5 Tijd 22](#_Toc477161562)

[**Hoofdstuk 6- Conclusie en aanbevelingen** 24](#_Toc477161565)

[6.1 Beantwoording deelvragen 24](#_Toc477161562)

[6.1.1 Beantwoording deelvraag 1 24](#_Toc477161563)

[6.1.2 Beantwoording deelvraag 2 24](#_Toc477161563)

[6.1.3 Beantwoording deelvraag 3 24](#_Toc477161563)

[6.1.4 Beantwoording deelvraag 4 25](#_Toc477161563)

[6.1.5 Beantwoording centrale vraag 25](#_Toc477161563)

[6.2 Aanbevelingen 26](#_Toc477161562)

[6.2.1 Kennis en tijd 26](#_Toc477161563)

[6.2.2 Coaching 27](#_Toc477161563)

[6.2.3 Supervisie 27](#_Toc477161563)

[**Hoofdstuk 7- Evaluatie**  28](#_Toc477161565)

[7.1 Evaluatie onderzoeksproces 28](#_Toc477161562)

[7.2 Evaluatie onderzoeksresultaat 29](#_Toc477161562)

[7.3 Bespreking eigen onderzoeksgedrag 29](#_Toc477161562)

[Bijlage 1- Literatuurlijst 30](#_Toc477161566)

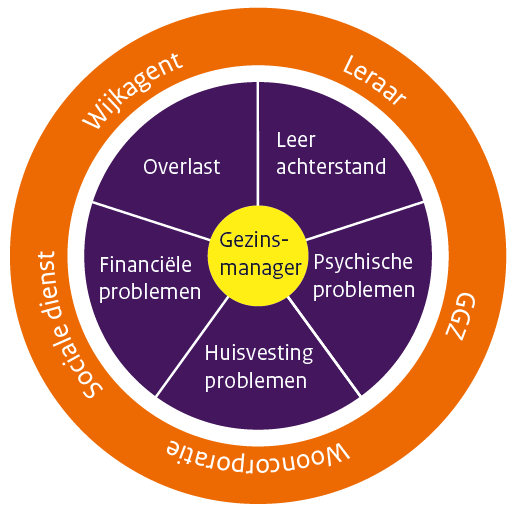
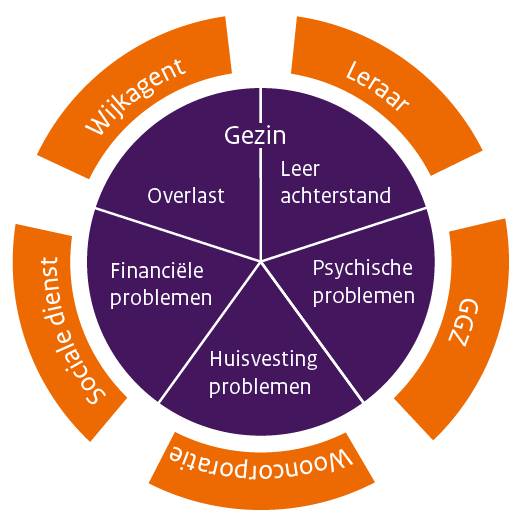
[Bijlage 2- Feedback opdrachtgever 33](#_Toc477161567)

[Bijlage 3- Transcript 35](#_Toc477161567)

Hoofdstuk 1- Inleiding  
Dit onderzoeksrapport is geschreven in het kader van het afstudeerjaar voor de HBO opleiding Social Work met als studierichting Sociaal Pedagogische Hulverlening, die uitgevoerd wordt op de HZ University of Applied Sciences te Vlissingen. In samenwerking met de organisatie Stichting Intervence en in opdracht van Sharon Dijselijnck wordt er een onderzoek verricht. Stichting Intervence is een organisatie die vrijwillige jeugdhulpverlening, jeugdreclasserings- en jeugdbeschermende maatregelen uitvoert. De veiligheid van de kinderen staat hierbij altijd op de eerste plaats (Stichting Intervence, 2016).   
  
Stichting Intervence is vanaf 2013 overgestapt op een nieuwe werkwijze, het Generiek Gezinsgericht Werken. Voorheen waren de plannen gericht op het kind, maar tegenwoordig ligt de focus op het hele gezin (Stichting Intervence, 2015). Door het invoeren van deze nieuwe methodiek wordt geen onderscheid gemaakt tussen de drie werkkaders vrijwillige jeugdhulpverlening, jeugdreclassering en jeugdbescherming. De verschillende werkkaders vallen binnen de taken die de gezinsmanagers moeten uitvoeren. Dit wordt uitgevoerd volgens het basisprincipe één gezin, één plan, één medewerker (van Rijn, 2014). Voorheen werkten de gezinsmanagers binnen één van de drie werkkaders, jeugdhulpverlening, jeugdbescherming of jeugdreclassering. Tegenwoordig werken de gezinsmanagers samen in één team, waarbij de verschillende werkkaders integraal uitgevoerd worden door iedereen (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2015).  
  
Een team bestaat uit ongeveer zes tot zeven gezinsmanagers, een gedragsdeskundige en een teamleider. Voorheen werd bij de medewerkers onderscheid gemaakt tussen de verschillende werkkaders. Tijdens het wekelijkse overleg, de casuïstiek, is gebleken dat de gezinsmanagers bij sommige zaken het idee krijgen de cliënten een tekort te doen. Dit ontstaat doordat bij bepaalde werkkaders de expertise lager ligt. Het probleem doet zich voor wanneer een gezinsmanager een zaak toegewezen krijgt, waarbij de expertise lager ligt, het gevoel ontstaat dat de cliënt een tekort gedaan wordt. Dit kan de gezinsmanager belemmeren in het uitvoeren van zijn of haar taken.   
  
Het centrale vraagstuk dat aansluit op de beschreven probleemanalyse luidt als volgt: ‘’ Welke vorm van ondersteuning hebben de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren nodig, om invulling te geven aan het werken in alle drie de werkkaders?’’  
  
Tijdens literatuuronderzoek is gebleken dat bij het invoeren van de methodiek Generiek Gezinsgericht Werken, gericht op de veranderingen binnen de drie werkkaders, het van groot belang is dat er voldoende aandacht besteed wordt aan de volgende ondersteuningsgebieden: kennis, coaching, supervisie en tijd. Dit leidt tot hoger modelgetrouw werken (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2015). Wanneer er in de jeugdzorg overgestapt wordt op een andere methodiek is het raadzaam om goed te investeren in kennis, supervisie, coaching en tijd van de medewerkers die de nieuwe methodiek moeten gaan toepassen (Stals, 2012).   
  
Om de centrale vraag te beantwoorden zijn verschillende deelvragen opgesteld. Deze deelvragen komen overeen met de beschreven ondersteuningsgebieden. De deelvragen luiden als volgt:   
- ‘’ Welke ondersteuning hebben de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren nodig op het gebied van kennis?’’  
- ‘’ Welke ondersteuning hebben de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren nodig op het gebied van coaching?’’  
- ‘’Welke ondersteuning hebben de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren nodig op het gebied van supervisie?’’  
- ‘’Welke ondersteuning hebben de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren nodig op het gebied van tijd?’’  
Door antwoord te krijgen op de verschillende deelvragen kan de centrale vraag worden beantwoord.   
  
Het doel van het onderzoek is om er achter te komen welke vorm van ondersteuning de gezinsmanagers nodig hebben, om niet het gevoel te krijgen de cliënten een tekort doen. Wanneer de gezinsmanagers dit gevoel blijven behouden is het mogelijk dat het de gezinsmanagers belemmert in het werk dat uitgevoerd wordt. Met de resultaten van dit onderzoek gaat de organisatie, wat tevens de opdrachtgever is, aan de slag om te kijken op welke manier de ondersteuningsbehoeftes van de gezinsmanager gerealiseerd kunnen worden.  
  
De relevantie van dit onderzoek is zichtbaar op meerdere gebieden. Ten eerste is het onderzoek relevant op organisatieniveau. Als Stichting Intervence gehoor geeft aan de resultaten van het onderzoek, verhoogt dit de werktevredenheid onder de gezinsmanagers. De gezinsmanagers kunnen met een goed gevoel hun werk doen, dat zorgt voor minder spanningen op de werkvloer. Ten tweede is het onderzoek relevant voor de gezinsmanagers zelf. Wanneer de gezinsmanagers nu een zaak afsluiten, weten de gezinsmanagers dat een ander het niet beter had kunnen doen. Ten derde is het onderzoek relevant voor het werkveld Social Work. De organisaties die werken met dezelfde methodiek (Generiek Gezinsgericht Werken), die tegen hetzelfde probleem aan lopen, kunnen baat hebben bij de resultaten van het onderzoek.   
  
Dit onderzoeksrapport wordt vervolgd door het theoretisch kader, hoofdstuk twee. Hierin wordt georiënteerd op de kernbegrippen die onderbouwd worden door wetenschappelijke bronnen. Het laatste onderdeel van dit hoofdstuk bevat de uitgangspunten voor het onderzoek. Hierin worden verbindingen gelegd tussen het theoretisch kader en het onderzoek.   
  
Hoofdstuk drie bestaat uit de methode van het onderzoek. Hierin wordt beschreven hoe het onderzoek uitgevoerd gaat worden. De eerste punten die besproken worden zijn de onderzoeksstrategie, dataverzamelingsmethode en de onderzoekspopulatie. Hierna wordt de soort steekproef beargumenteerd en de onderzoeksinstrumenten toegelicht. De betrouwbaarheid, validiteit en bruikbaarheid komen als laatste aan bod.   
  
Vervolgens komen in hoofdstuk vier de belangrijkste onderzoeksresultaten aan bod. Hierin is in eerste instantie het verloop van het veldwerk beschreven, waarna de resultaten per topic in hoofdlijnen worden benoemd. Om duidelijkheid te geven over de resultaten is gebruik gemaakt van verschillende citaten die voortkomen uit de afgenomen interviews.   
  
In hoofdstuk vijf is de discussie beschreven. In dit hoofdstuk wordt per topic het veldwerk vergeleken met de literatuur die voortkomt uit hoofdstuk twee, het theoretisch kader. Er worden verbanden gelegd en koppelingen gemaakt tussen het veldwerk en de onderzochte literatuur.   
  
De conclusie wordt beschreven in hoofdstuk zes. Hierin wordt in eerste instantie antwoord gegeven op de deelvragen, waarna de centrale vraag beantwoord wordt. De antwoorden op de deelvragen zijn voortgekomen uit de onderzoeksresultaten uit hoofdstuk vier en de discussie uit hoofdstuk vijf. Vervolgens worden er in dit hoofdstuk drie aanbevelingen gedaan voor de organisatie Stichting Intervence.   
  
Tot slot wordt er in hoofdstuk 7 een evaluatie gegeven over het onderzoeksproces, onderzoeksresultaat en het professioneel gedrag van de onderzoeker tijdens dit proces.   
  
In de eerste bijlage wordt de literatuurlijst weergegeven. Vervolgens in bijlage twee geeft de opdrachtgever feedback op het onderzoeksrapport, gevolgd door een handtekening. In bijlage drie is een transcript uitgewerkt van een afgenomen interview.

# Hoofdstuk 2- Theoretisch kader

In dit hoofdstuk, het theoretisch kader, vindt er een oriëntatie plaats op de verschillende kernbegrippen. De volgende kernbegrippen komen in dit hoofdstuk aan bod: Stichting Intervence, gezinsmanager, werkkaders, de methodiek Generiek Gezinsgericht Werken en het invoeren van de methodiek Generiek Gezinsgericht Werken. Dit hoofdstuk sluit af met de uitgangspunten voor het onderzoek.   
  
2.1 Stichting IntervenceStichting Intervence is een gecertificeerde organisatie die zowel vrijwillige jeugdhulpverlening als jeugdreclasserings- en jeugdbeschermende maatregelen uitvoert. Gezinnen kunnen op twee manieren terecht komen bij Intervence, vrijwillig of via de kinderrechter. Wanneer er gesproken wordt over vrijwillige hulpverlening betekent dit dat de gemeente het gezin doorverwezen heeft naar Intervence. Deze vorm van hulpverlening is vrijwillig, maar niet vrijblijvend. De andere weg is via de kinderrechter. Via deze weg is er een jeugdreclasserings- of jeugdbeschermende maatregel uitgesproken, waarna Intervence als gecertificeerde instelling de regie op zich moet nemen en instaan voor de veiligheid van de kinderen. Deze maatregelen worden uitgevoerd door de gezinsmanagers die werkzaam zijn bij Intervence (Stichting Intervence, 2016).   
  
De veiligheid van het kind staat bij Intervence centraal, dat is meegenomen in de visie: ieder kind blijvend veilig. Dit wordt gerealiseerd door middel van ouders te ondersteunen waar nodig, niet door de rol in het gezin volledig over te nemen, maar door consequente begeleiding en hierbij de juiste hulp in te schakelen. Hierbij kent Intervence drie kerntaken. Ten eerste een beschermende rol, waarbij de kinderen beschermd worden wanneer zij in hun ontwikkeling of veiligheid bedreigd worden. Ten tweede een ondersteunende rol, waarbij Intervence gezinnen ondersteunt en versterkt. Ten derde een regie rol, waarbij Intervence de regie voert over de hulpverlening. De doelgroep strekt zich uit van min negen maanden tot en met 18 jaar, en bij uitzondering 23 jaar (Stichting Intervence, 2016).   
  
Vanuit Intervence wordt gewerkt met verschillende basisteams. Deze basisteams bestaan uit gezinsmanagers, een gedragsdeskundige en een supervisor. Deze teams worden aangestuurd door een teamleider (Stichting Intervence, 2017). Vanaf het moment dat het gezin aangemeld wordt bij Intervence, gaat een basisteam aan de slag. De reden van de aanmelding wordt op een kritische wijze geanalyseerd door de gezinsmanager, die de zaak heeft opgepakt. Dit gebeurt door middel van een screening. Hierna wordt er samen met het gezin een gezinsplan opgesteld aan de hand van de methodiek Generiek Gezinsgericht Werken, die vanaf 2013 is ingevoerd binnen Intervence (Stichting Intervence, 2016). Het basisprincipe één gezin, één plan en één medewerker is een duidelijk uitgangspunt van de methodiek Generiek Gezinsgericht Werken. Aan de hand van de zorgen en de krachten die beschreven worden in het gezinsplan, worden er doelen opgesteld (Busschers, Boendermaker, & Dinkgreve, 2014).   
  
2.2 GezinsmanagerBinnen Intervence zijn rond de 60 gezinsmanagers werkzaam (Stichting Intervence, 2016). De gezinsmanager komt bij het gezin thuis om de zorgen en de problemen in kaart te brengen. Dit doet de gezinsmanager volgens het basisprincipe één gezin, één plan, één gezinsmanager, de methode Generiek Gezinsgericht Werken. Hiermee wordt bedoeld dat gesprekken altijd met het hele gezinssysteem plaatsvinden. Dit is effectiever omdat op die manier ook het netwerk betrokken wordt en ondersteuning kan bieden aan het gezin (Jeugdbescherming Regio Amsterdam, 2016). De gezinsmanager is het aanspreekpunt voor het hele gezin. Op die manier wordt de drukte rondom het gezin verminderd en wordt het gezin niet constant geconfronteerd met wisselende contacten met de hulpverlening (Ministerie van VROM, 2010).   
  
De gezinsmanager is ook het aanspreekpunt vanuit de organisatie voor het gezin. De gezinsmanager voert de regie, coördineert en stemt de hulpverlening op elkaar af. Het gezin wordt beschouwd als één systeem, waardoor de samenhang tussen problemen duidelijk in beeld gebracht kunnen worden. Op die manier kan er effectiever gezocht worden naar passende hulpverlening voor het hele gezin. Nadat de zorgen en de krachten van het gezin in kaart gebracht zijn, wordt er gezocht naar passende hulpverlening in het gezin. Er worden duidelijke afspraken gemaakt met het gezin, de hulpverlening en de gezinsmanager. Hierbij schakelt de gezinsmanager tussen het gezin en de reguliere hulpverlening (Ministerie van VROM, 2010).   
  
In figuur 1 is een schematische afbeelding weergegeven van de hulpverlening. Bij het eerste plaatje is te zien dat de verschillende hulpverlening in feite allemaal losse schakels zijn. Er is geen duidelijke verbinding, wat maakt dat alles langs elkaar heen loopt. Op het plaatje daarnaast is de gezinsmanager in het midden afgebeeld. Er is nu te zien dat de gezinsmanager alle losse hulpverlening bijeenhoudt. Dit komt omdat de gezinsmanager de hulpverlening coördineert en op elkaar af stemt (Ministerie van VROM, 2010).



*Figuur 1: Schematische weergave hulpverlening. Overgenomen van ‘’De gezinsmanager in beeld’’ van Ministerie van VROM, 2010. Copyright 2010, Ministerie van VROM.*

In eerste instantie zoekt de gezinsmanager contact met het gezin, waarna het gezin door middel van vele contactmomenten, kritisch geanalyseerd wordt. Er wordt een plan van aanpak opgesteld, met het gezin, waarin doelen worden uitgewerkt. Het plan wordt, onder regie van de gezinsmanager, uitgevoerd. Om de doelen te behalen wordt er door de gezinsmanager hulpverlening ingezet. Door middel van het inzetten van de gezinsmanager, wordt de eigen kracht in het gezin gemobiliseerd en de situatie in het gezin gestabiliseerd. Dit is het uiteindelijke doel van de gezinsmanager, evenals de veiligheid van de kinderen (Ministerie van VROM, 2010).   
  
2.3 Werkkaders   
De gezinsmanagers die werkzaam zijn binnen Stichting Intervence werken in drie verschillende werkkaders: vrijwillige jeugdhulpverlening, jeugdreclassering en jeugdbescherming. Voor 2013 werkten de gezinsmanagers binnen één van deze werkkaders, maar sinds het invoeren van de methodiek Generiek Gezinsgericht Werken, zijn de gezinsmanagers werkzaam in alle werkkaders (Stichting Intervence, 2015).   
  
2.3.1 Vrijwillige jeugdhulpverleningGecertificeerde instellingen kunnen behalve jeugdbeschermingsmaatregelen en jeugdreclassering (dwanghulpverlening) ook vrijwillige jeugdbescherming bieden oftewel dranghulpverlening. Dit is hulpverlening waarbij bepaalde elementen van de dwanghulpverlening ingezet wordt in het vrijwillig kader (Tielen, 2015). Deze vorm van hulpverlening is vrijwillig, maar niet vrijblijvend.

Deze vorm van jeugdhulpverlening kan worden ingezet om een kinderbeschermingsmaatregel te voorkomen. Deze vorm van inzet is erop gericht om gezinnen te versterken en de kinderen de veiligheid te bieden die zij verdienen (Stichting Intervence, 2017). Ook kan het gebruikt worden in het kader van de nazorg. Een gezin begint de hulpverlening dan met een maatregel, maar wil na afloop wel meewerken aan verbeteringen met betrekking tot de veiligheid van het kind. Dan wordt er gesproken over vrijwillige jeugdhulpverlening in het kader van nazorg (Tielen, 2015).

2.3.2 JeugdreclasseringJeugdreclassering is een maatregel die door de officier van justitie of de kinderrechter op verzoek van de Raad voor de Kinderbescherming wordt uitgesproken. Jeugdreclassering is een vorm van hulpverlening wanneer de jongere met politie en/ of justitie in aanraking is gekomen (Jeugdreclasseringonline, 2017). Intensieve begeleiding in combinatie met controle, waarbij de focus ligt op het voorkomen van recidive, is de kern van de jeugdreclassering (Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond, 2016). Het doel is om de jongere weer een toekomstperspectief te kunnen geven en ervoor te zorgen ze op het juiste pad te brengen en te houden. Jeugdreclassering wordt alleen uitgevoerd door professionals die werkzaam zijn bij een gecertificeerde instelling, bijvoorbeeld de gezinsmanager (Nederlands Jeugdinstituut, 2017).

De doelgroep strekt zich over jongeren vanaf de leeftijd van 12 jaar tot 23 jaar die met justitie in aanmerking zijn gekomen. Het jeugdstrafrecht loopt in feite tot de leeftijd van 18 jaar. Met uitzondering kan een volwassene van 18 tot 23 jaar nog via het jeugdstrafrecht veroordeeld worden. Deze leeftijdsgroep heeft vaak een licht verstandelijke beperking, verslavingsproblematiek, psychische stoornissen of een andere geldige reden om nog via het jeugdstrafrecht veroordeelt te worden. Dit maakt dat de jeugdreclassering loopt vanaf de leeftijd 12 jaar tot 23 jaar (Wegwijzer Jeugd en Veiligheid, 2017). Psychische problematiek speelt vaak een grote rol bij deze jeugdigen (McCormick, Peterson- Badali, & Skilling, 2016).   
  
Jeugdreclassering kan op verschillende manieren worden ingezet, vrijwillig tot aan de zitting of in het gedwongen kader. In eerste instantie start de Raad voor de Kinderbescherming, na ontvangst van een proces-verbaal, een onderzoek. In dit onderzoek worden de zorgen rondom de jongeren in kaart gebracht. Wanneer de Raad voor de Kinderbescherming jeugdreclassering als een goede vorm van hulpverlening acht, kan dit worden ingeschakeld. Wanneer de ouders en de jongere hier open voor staan, start de begeleiding in het vrijwillig kader (Jeugdreclasseringonline, 2017).   
  
De jeugdreclassering maakt samen met de jongere een plan van aanpak. Voor het maken van het plan, worden er doelen opgesteld. De jeugdreclassering begeleidt de jongere intensief en ondersteunt jongere in het behalen van de opgestelde doelen. Deze doelen kunnen bijvoorbeeld bestaan uit het vinden van een dagbesteding, opbouwen van familierelaties of omgaan met agressie (Jeugdbescherming West, 2015). De intensieve begeleiding heeft als doel de jongere weer op het rechte pad te krijgen en het voorkomen dat de jongere recidive pleegt (Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond, 2016).

2.3.3 JeugdbeschermingJeugdbeschermingsmaatregelen ook wel kinderbeschermingsmaatregelen genoemd, zijn gedwongen maatregelen die worden uitgesproken door de rechter. De instellingen die deze maatregel uitvoeren moeten gecertificeerd zijn (van Eck, et al., 2014). Er bestaan drie soorten jeugdbeschermingsmaatregelen, ondertoezichtstelling met of zonder een machtiging uithuisplaatsing, ontheffing uit het ouderlijk gezag en ontzetting uit het ouderlijk gezag (Bos, Hensen, & Visschedijk, 2014).   
  
Een ondertoezichtstelling houdt in dat de jongere onder toezicht staat. Hierbij krijgt de minderjarige een gezinsmanager toegewezen die toezicht houdt op de veiligheid en de ontwikkeling van de minderjarige. Het gezag van ouders wordt beperkt, maar de ouder behoudt de verantwoordelijkheid en de zorgplicht over de jeugdige. Zowel ouders als minderjarige zijn verplicht om de aanwijzingen van de gezinsmanager op te volgen. Belangrijke beslissingen worden met de gezinsmanager besproken. De gezinsmanager begeleidt het gezin bij de opgroei -en opvoedproblemen. Het is belangrijk om een veilige opgroeiomgeving te creëren voor de minderjarige. Vaak wordt de OTS (ondertoezichtstelling) opgelegd voor één jaar. Deze kan op verzoek bij de kinderrechter eerder beëindigd worden, maar er kan ook verzocht worden om een verlenging toe te passen (Bos, Hensen, & Visschedijk, 2014).   
  
Er wordt gestreefd om de minderjarige thuis te laten wonen, maar tijdens de OTS kan van noodzaak zijn, dat de minderjarige ergens anders moet gaan wonen. De gezinsmanager kan dan een machtiging uithuisplaatsing of een machtiging gesloten uithuisplaatsing aanvragen bij de kinderrechter. Bij de machtiging uithuisplaatsing gaat de minderjarige elders wonen, in een veilige omgeving. Wanneer er door de rechter een machtiging gesloten uithuisplaatsing uitgesproken wordt, krijgt de minderjarige hulpverlening binnen een gesloten setting (Bos, Hensen, & Visschedijk, 2014).

Er bestaat een mogelijkheid dat de minderjarige acuut gevaar loopt. In dat geval kan de gezinsvoogd, de Raad voor de Kinderbescherming of het Openbaar Ministerie, bij de kinderrechter een voorlopige ondertoezichtstelling aanvragen met een spoedmachtiging uithuisplaatsing. In dit geval verblijft de minderjarige in een veilige omgeving. Deze maatregel wordt alleen uitgesproken wanneer er spoed achter zit. De maatregel wordt voor maximaal drie maanden uitgesproken. In die periode krijgt de Raad voor de Kinderbescherming de tijd om een Raadsonderzoek te voltooien. Hierna wordt er door de kinderrechter besloten of er een ondertoezichtstelling of een uithuisplaatsing komt (Bos, Hensen, & Visschedijk, 2014).

Een ontheffing uit het ouderlijke gezag kan plaatsvinden wanneer ouders niet in staat zijn om de minderjarige op te voeden en te verzorgen. De kinderrechter bepaalt deze maatregel, vaak voor onbepaalde tijd. De Raad voor de Kinderbescherming kan deze maatregel verzoeken bij de kinderrechter. Het gezag wordt meestal uitgevoerd door een gecertificeerde instelling (gezinsmanager), zoals Stichting Intervence. Ook is het mogelijk dat de minderjarige opgroeit in een pleeggezin of een tehuis (Judex, 2017). Hierbij is dan de voogd en/of de instelling verantwoordelijk voor de veiligheid en het welzijn van de minderjarige (Laws, 2017). De biologische ouders hebben dan geen zeggenschap meer over de minderjarige (Judex, 2017).   
  
Bij een ontzetting uit het ouderlijk gezag, wordt het gezag van het kind ook overgedragen aan een gecertificeerde instelling, pleeggezin of een tehuis. De kinderrechter kan deze maatregel uitspreken wanneer hij dit noodzakelijk vindt in het belang van de minderjarige (Bos, Hensen, & Visschedijk, 2014). Het verschil met de ontheffing van het ouderlijk gezag is dat er bij de ontheffing sprake is van ongeschiktheid of onmacht. Bij ontzetting is er sprake van moedwillig plichtsverzuim. Ontheffing van het ouderlijk gezag is namelijk niet mogelijk wanneer de ouder bezwaar heeft (Wet & Recht Juristen, 2017).   
  
2.4 Generiek Gezinsgericht Werken   
Het Generiek Gezinsgericht Werken is een methode waarbij intensief casemanagement centraal staat. Intensief casemanagement wordt geboden aan gezinnen waarbinnen kinderen onveilig opgroeien en de ouders niet bereid of in staat zijn, te veranderen zonder maatregel. De gezinsmanager combineert de kaders van vrijwillige jeugdhulpverlener, jeugdbeschermer en de jeugdreclasseerder volgens het principe één gezin, één plan, één medewerker (Rijn, 2014). Het kind wordt niet meer gezien als losse schakel in het gezin, maar als onderdeel van het gezinssysteem (Bureau Jeugdzorg Zeeland, 2014). De aanleiding hiervan is dat gezins- en familieondersteuning het voorkomen van een eventuele terugval kan bevorderen (Bunders, 2010). Wanneer gezinnen en families worden betrokken in het hulpverleningsproces, is de kans van slagen vele malen groter (Henggeler & Schoenwald, 2011).   
  
De GGW- methodiek is ontstaan uit centrale elementen van verschillende methodieken en aanpakken. Hierbij gaat het om het Handboek Jeugdreclassering, Functional FamilyParole Service, Deltamethode Gezinsvoogdij, aanpak Multiprobleemgezinnen, de Eigen- Kracht conferenties en de ontwikkeling van de Vanguard Methode. De centrale elementen van deze methodieken en aanpakken liggen ten grondslag voor de GGW -methodiek (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, Uitvoering centrale elementen Generiek Gezinsgericht Werken, 2013).   
  
Een van de grootste veranderingen die plaatsvindt wanneer een organisatie deze nieuwe methodiek invoert, is de samenstelling van de teams. Volgens de GGW- methodiek is het belangrijk dat de gezinsmanagers kunnen werken binnen verschillende werkkaders. Deze werkkaders betreffen vrijwillige hulpverlening, jeugdbescherming en jeugdreclassering. Vaak is dit voor het invoeren van deze methodiek niet het geval. Dan werkt de medewerker binnen één van deze drie werkkaders.   
De gezinsmanagers werken volgende de GGW- methodiek samen in één team waarbij de werksoorten door iedereen integraal worden uitgevoerd (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2015).   
  
De GGW- methodiek is een werkwijze die gericht is op het hele gezin. Er wordt aandacht besteed aan het verbinden en motiveren van het hele gezin. Er is een relationele focus, waardoor de onderlinge relaties tussen gezinsleden duidelijk worden en patronen in het gezin zichtbaar worden. Wanneer de patronen duidelijk zijn, wordt er volgens de methodiek gezocht naar passende hulpverlening. Deze wordt ingezet waarbij de gezinsmanager intensief casemanagement voert. De veiligheid en ontwikkeling van het kind staat hierbij op de eerste plek. Tijdens het hulpverleningsproces werkt de gezinsmanager transparant en planmatig met het gezin (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2013).   
  
Wanneer het hulpverleningstraject is doorlopen, is het volgens de GGW- methodiek van groot belang dat er een borgingsplan wordt opgesteld. Op die manier kan het voorkomen worden dat het gezin terugvalt in oude patronen. Het gezin moet tenslotte op eigen kracht verder, maar heeft daarbij steun nodig uit het sociale netwerk. Ook dat wordt verwerkt in het borgingsplan. Binnen de GGW- methodiek werkt de gezinsmanager met andere gezinsmanagers, gedragsdeskundige, supervisor en een teamleider als één team (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2013).

2.5 Invoeren methodiek Generiek Gezinsgericht Werken  
Het invoeren van de methodiek Generiek Gezinsgericht Werken is complexer dan alleen een nieuwe manier van werken. Er ontstaan veranderingen tijdens het proces en in het hele systeem. Het invoeren van deze methodiek betekent een verandering van de inhoudelijke aanpak binnen de organisatie en andere systeemafspraken. Het invoeren van deze nieuwe interventie vraagt een specifieke aanpak. Dit vergt een goede organisatie en duidelijke structurele afspraken. De grote omslag die het werken volgens deze nieuwe werkwijze met zich meebrengt is een andere samenstelling van de teams. Zo werkten de gezinsmanagers voorheen in één van de drie werkkaders: jeugdhulpverlening, jeugdbescherming of jeugdreclassering. Nu wordt er samen in één team gewerkt en worden deze werksoorten integraal door iedereen uitgevoerd. Dit onderzoek richt zich vooral op dat onderdeel van de methodiek Generiek Gezinsgericht Werken (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2015).   
  
Bij het invoeren van de methodiek Generiek Gezinsgericht Werken, gericht op de veranderingen binnen de drie verschillende werkkaders, is het van groot belang dat er voldoende aandacht besteed wordt aan de verschillende ondersteuningsgebieden: kennis, coaching, supervisie en tijd. Dit leidt tot hoger modelgetrouw werken (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2015). In de jeugdzorg is het raadzaam om goed te investeren in de kennis, supervisie, coaching en tijd van de medewerkers die de nieuwe methodiek moeten gaan toepassen (Stals, 2012).

2.5.1 Kennis  
Verspreiding van de kennis over de inhoud van de methodiek is één van de belangrijkste fase binnen het proces. De gezinsmanagers moeten kennis vergaren over de nieuwe werkwijze. Dit start vaak met het uitvoeren van een interventie die start met een training. De gezinsmanagers moeten nu tenslotte werken binnen drie werkkaders, in plaats van één. Alleen een training is vaak niet voldoende om de inhoudelijke kennis onder de gezinsmanagers te verspreiden. Er kunnen presentaties en informatiebijeenkomsten georganiseerd worden om zoveel mogelijk kennis over de GGW- methodiek onder de gezinsmanagers te verspreiden (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2015).   
  
De gezinsmanagers moeten kennis verkrijgen over de werkkaders waarbij de expertise lager ligt. Om dit te realiseren kunnen er verschillende bijeenkomsten georganiseerd worden om tegemoet te komen aan de vragen van de gezinsmanagers. Het is hierbij belangrijk dat de gezinsmanagers hun kennis met elkaar gaan delen over het werken als gezinsmanagers in de verschillende werkkaders (jeugdhulpverlener, jeugdbeschermer en jeugdreclasseerder). Met elkaar in discussie gaan en elkaar bevragen over het werken is een goede manier om dit te realiseren. Op die manier kunnen collega’s met ervaring en expertise uitleg geven aan minder ervaren collega’s (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2015).   
  
Volgens de GGW- methodiek komt er wekelijks een casuïstiekbespreking van drie uur achtereen. Het basisteam bestaande uit ongeveer zes tot zeven gezinsmanagers, gedragsdeskundige en een teamleider komen dan bij elkaar. De nieuwe samenstelling van de teams die de GGW- methodiek met zich meebrengt heeft een meerwaarde voor het overbrengen van de kennis, expertise en het delen van ervaringen. De teamleider heeft binnen de GGW- methodiek een meer faciliterende rol gekregen. Voorheen had de teamleider een sturende rol. De gezinsmanagers met verschillende expertise (vrijwillige jeugdhulpverlening, jeugdbescherming en jeugdreclassering) worden per team ingedeeld samen met gezinsmanagers met minder specifieke ervaring en expertise. Op die manier kunnen de gezinsmanagers elkaar ondersteunen in het werken in alle drie de werkkaders. De gedragsdeskundige heeft als rol om vanuit de vakinhoudelijke deskundigheid van de gezinsmanagers de kwaliteit te waarborgen en ervoor te zorgen dat de focus continue bij de veiligheid van de kinderen ligt. De gezinnen worden in de casuïstiek besproken bij de aanmelding, stagnatie, overgang van fase en bij de afsluiting. De wekelijkse bijeenkomsten, de casuïstiek, zijn een belangrijke stimulans voor het werken met de GGW- methodiek. Op die manier kan de kennis over de verschillende werkkaders onderling met elkaar gedeeld worden (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2015).  
  
2.5.2 Coaching  
Om een andere manier van werkwijze volledig te hanteren is er meer nodig dan alleen het vergaren van kennis. Zo moet deze kennis gecombineerd worden met ondersteuning in de vorm van coaching en supervisie (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2015). Bij coachen staan de doelen van de organisatie met betrekking tot het invoeren van de nieuwe methodiek centraal. Coaching houdt in dat de professional in een één-op-één situatie resultaat gericht begeleid wordt zodat het werk beter wordt uitgevoerd. Het gebruik van feedback is hierin belangrijk (Rietveld & van Rooijen, 2012).  
Er moet zowel aandacht zijn voor de sterke kanten als voor de zwakkere competenties van de professional (Stals, 2012). Coaching is een effectieve manier om medewerkers te begeleiden bij het invoeren van een nieuwe werkwijze (Rietveld & van Rooijen, 2012).   
  
Coaching kan leiden tot positieve resultaten, zoals de werktevredenheid van de professionals. Coaching door onbekende externe coaches is effectiever dan coaching door interne collega’s, zoals een leidinggevende. Er spelen verschillende factoren mee die ervoor kunnen zorgen dat de effectiviteit van het coachen verhoogd wordt. De coach moet de medewerker activeren om de nieuwe werkwijze toe te passen en de vaardigheden die de medewerker bezit stimuleren om te gebruiken in het proces. De medewerkers moeten duidelijkheid hebben over de doelstellingen en de verwachtingen aan het begin van het proces. Intensieve begeleiding tijdens het gehele proces is van groot belang (Rietveld & van Rooijen, 2012).

Uit onderzoek in de praktijk is gebleken dat bij de invoering van de GGW- methodiek juist het ontvangen van feedback van collega’s ervaren wordt als een belangrijke stimulerende factor. Sociale steun vanuit de teams is erg belangrijk. De collega’s binnen de teams kunnen elkaar helpen door een veilige sfeer te creëren, waarin feedback geven en ontvangen niet onder druk staat. Het geeft een goede stimulans om de nieuwe werkwijze, de GGW- methodiek, eigen te maken (van Veelen, Regeer, & Bunders, 2013). Een andere effectieve manier met betrekking tot coachen om de drie werkkaders binnen de GGW- methodiek eigen te maken is het samen op huisbezoek gaan. De gezinsmanager gaat samen met een andere gezinsmanager met de juiste expertise op huisbezoek. Op die manier kan er gereflecteerd door middel van feedback. De frequentie van deze manier van coaching hangt af van de vraag van de gezinsmanager voor ondersteuning op dat gebied (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2015).   
  
2.5.3 Supervisie  
Supervisie houdt in dat er gereflecteerd wordt door middel van leergesprekken, voor professionals die met mensen werken. Dit gesprek vindt plaats onder begeleiding van een supervisor die de werkervaring van de professional onderzoekt. De professional wordt zich bewust van zijn eigen gevoelens, verwachtingen, gedachten en normen en waarden. Supervisie leidt tot het verbeteren van en inzicht krijgen in het beroepsmatig handelen (Rietveld & van Rooijen, 2012).   
  
Supervisie is een belangrijk onderdeel binnen het Generiek Gezinsgericht Werken. De overgang van het werken in één naar drie werkkaders, vergt veel van de gezinsmanager. Supervisie is hierin erg belangrijk, omdat op die manier de gezinsmanager kan reflecteren op zijn of haar handelen en zich bewust kan worden van zijn eigen gevoelens. De gezinsmanagers met veel ervaringen hebben volgens de GGW- methodiek een training moeten volgen, zodat de supervisie door hun gegeven kan worden. Deze supervisie wordt wekelijks binnen de casuïstiek gegeven. De wekelijkse bijeenkomsten waarin supervisie wordt gegeven, zorgen voor regelmatig reflecteren en leren in de praktijk. Door deze supervisie is er wekelijks aandacht voor de GGW- methodiek. Supervisie wordt binnen de wekelijkse bijeenkomsten één uur in de week gegeven. Uit onderzoek is gebleken (Van Veelen, Regeer, & Bunders, 2013) dat deze wekelijkse bijeenkomsten een belangrijke stimulans is bij het werken met de GGW- methodiek (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2015).   
  
2.5.4 Tijd  
Voldoende tijd is erg belangrijk voor het slagen van het invoeren van een nieuwe methodiek. Het kan jaren duren voordat de vernieuwing volledig binnen de organisatie geïmplementeerd is (Stals, 2012).   
In het algemeen duurt het ongeveer twee tot vier jaar totdat de GGW- methodiek daadwerkelijk geïmplementeerd is binnen de organisatie (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2015).   
  
De GGW- inrol is een belangrijke fase waar voldoende tijd voor genomen moet worden. Gezinsmanagers hebben vaak een volle agenda wat maakt dat er weinig tijd over blijft om de GGW- mehtodiek eigen te maken. Een goede oplossing hiervoor is dat tijdens de inrolperiode, de gezinsmanagers geen contact hebben met de gezinnen. Op die manier kunnen de gezinsmanagers een periode vrij gepland worden om zich te verdiepen in de GGW- methodiek. Om ervoor te zorgen dat de oorspronkelijke taken van de gezinsmanagers niet blijven liggen kan er een zogeheten ondersteuningsteam opgericht worden. Dit team zou in de inrolperiodes de taken over kunnen nemen van de gezinsmanagers. Op die manier hebben de gezinsmanagers de tijd en ruimte om het inrolproces zonder onderbrekingen te doorlopen. Het beste is als het ondersteuningsteam bestaat uit een vrijwillige jeugdhulpverlener, jeugdbeschermer en jeugdreclasseerder. Zo bestaat het ondersteuningsteam uit verschillende expertises. Dit ondersteuningsteam kan afgewisseld worden of bestaan uit medewerkers die besloten hebben niet GGW te gaan werken en na de inrolperiode ergens anders gaan werken (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2015).

|  |  |
| --- | --- |
| **Kernbegrippen** | **Topics** |
| Gezinsmanagers | Werken met een nieuwe methodiek |
| Generiek Gezinsgericht Werken | Van één naar drie werkkaders |
| Werkkaders | Vrijwillige jeugdhulpverlening, Jeugdbescherming Jeugdreclassering |
| Ondersteuningsgebieden invoeren Generiek Gezinsgericht Werken | Kennis, coaching, supervisie en tijd. |

Tijdens het invoeren van de GGW- methodiek moet er rekening gehouden worden met een te hoge caseload van de gezinsmanagers. Op die manier hebben de gezinsmanagers weinig tijd om de nieuwe werkwijze eigen te maken. Met een volle caseload bestaat een mogelijkheid dat er niet voldoende tijd is om stil te staan bij de nieuwe werkwijze. Een workhop over tijd indelen is een andere mogelijke oplossing om tijd vrij te maken om te investeren in het eigen maken van de GGW- methodiek. Op die manier kunnen de gezinsmanagers leren omgaan met de tijdsdruk en tijd leren vrijmaken om zich te verdiepen in de nieuwe methodiek (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2015).   
  
2.6 Uitgangspunten voor het onderzoekEr wordt onderzoek gedaan naar welke vorm van ondersteuning de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren nodig hebben, om invulling te geven aan alle drie de werkkaders. Het theoretisch kader bestaat uit een logische opbouw die betrekking heeft op het veldwerk. In eerste instantie is uitleg gegeven over de organisatie waar het onderzoek plaats gaat vinden. Binnen de organisatie, Stichting Intervence, zijn gezinsmanagers werkzaam. Dit maakt dat het begrip gezinsmanager uitgelegd wordt in het theoretisch kader. Er wordt onderzoek gedaan naar de ondersteuningsbehoeftes van de gezinsmanagers. De rol en de werkzaamheden van de gezinsmanagers moet duidelijk zijn voor de lezer.   
  
De gezinsmanagers werkten voor 2013 binnen één van de drie werkkaders. De organisatie Stichting Intervence, is in 2013 overgestapt op een volledig nieuwe werkwijze. De methodiek Generiek Gezinsgericht Werken werd ingevoerd (Stichting Intervence, 2015). Binnen deze methodiek staat het werken met het hele gezin onder het uitgangspunt één gezin, één plan en één medewerker centraal (van Rijn, 2014). Een ander uitgangspunt van deze methodiek is dat de gezinsmanagers moeten kunnen werken binnen alle drie de werkkaders vrijwillige jeugdhulpverlening, jeugdbescherming en jeugdreclassering. Dit maakt de overstap naar de nieuwe methodiek lastig (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2015).  
  
Om de methodiek Generiek Gezinsgericht Werken goed in te voeren binnen een organisatie, moet er voldoende aandacht besteed worden aan verschillende ondersteuningsgebieden. Deze ondersteuningsgebieden: kennis, coaching, supervisie en tijd, leiden tot hoger modelgetrouw werken (Boendermaker, Busschers, & Dinkgreve, 2015). Wanneer er binnen de jeugdzorg een nieuwe methodiek wordt toegepast is het raadzaam om goed te investeren in die ondersteuningsgebieden (Stals, 2012).  
  
Om antwoord te krijgen op de centrale vraag ‘’ Welke vorm van ondersteuning hebben de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren nodig, om invulling te geven aan de verschillende werkkaders?’’, zijn de ondersteuningsgebieden in het theoretisch kader nader toegelicht. Deze ondersteuningsgebieden vormen de basis van het veldwerk. Er wordt onderzocht of Stichting Intervence bij het invoeren van de methodiek Generiek Gezinsgericht Werken voldoende en op de juiste manier aandacht heeft besteed aan de ondersteuningsgebieden. Op die manier kan er antwoord gegeven worden op de centrale vraag.

Hoofdstuk 3- MethodeIn dit hoofdstuk wordt de onderzoeksstrategie beschreven. Dit wordt gevolgd door de dataverzamelingsmethode waarin uitgelegd wordt op welke manier de data verzameld gaat worden. Hierna komt de keuze van de onderzoekspopulatie aan bod, gevolgd door de soort steekproef. Dan wordt het onderzoeksinstrument beschreven, waarna de betrouwbaarheid, validiteit en bruikbaarheid van het onderzoek worden besproken. Dit hoofdstuk sluit af met een tijdspad.   
  
3.1 OnderzoeksstrategieOm achter de juiste vorm van ondersteuning te komen, die past bij de gezinsmanagers, moet informatie verzameld worden die betrekking heeft op de meningen, ervaringen, achtergronden en gevoelens van de gezinsmanagers. Het onderzoek wordt in het veld uitgevoerd, waarbij de nadruk ligt op het doorvragen, om achter de juiste informatie te komen. Deze beredenering maakt dat het onderzoek een kwalitatief onderzoek is. Er wordt gekeken naar wat de gezinsmanagers nodig hebben aan ondersteuning (Baarda, 2014).  
  
De uitkomst van dit onderzoek is van tevoren niet bekend. Gaandeweg wordt er een theorie ontwikkeld, het onderzoek is theorie vormend. Er wordt gewerkt vanuit het verzamelen en analyseren van gegevens naar een bepaalde structuur in de data. Het onderzoek wordt hierdoor inductief benaderd (Verhoeven, 2016).   
  
3.2 DataverzamelingsmethodeOm de onderzoeksvraag te beantwoorden, is het van groot belang om door te vragen naar meningen, ervaringen, achtergronden en gevoelens van de gezinsmanagers. Alleen op die manier kan de kern naar boven komen. Door het onderzoeken van dit onderwerp, kan er gevoelige informatie naar boven komen. Het betreft een kleinschalig onderzoek, waarbij een uitspraak wordt gedaan over een beperkte groep gezinsmanagers. De data die verzameld wordt is nieuw, omdat er over dit onderzoeksonderwerp geen eerdere uitspraak is gedaan. Hierdoor is de beste wijze van het verzamelen van de data, het afnemen van interviews (Baarda, 2014).   
  
Om bij elke vorm van ondersteuning, de juiste ondersteuningsbehoefte van de gezinsmanager in beeld te krijgen, wordt gebruik gemaakt van een semigestructureerd interview. Er wordt gebruik gemaakt van vooropgestelde standaard open en gesloten vragen. Op die manier kunnen de resultaten van de interviews goed met elkaar vergeleken worden. Er wordt gestreefd naar interviews onder dezelfde omstandigheden (Baarda, 2014).  
  
Er wordt rekening gehouden met de opbouw van de vragen tijdens het afnemen van de interviews.   
In het begin zullen er neutrale vragen gesteld worden, waarna de diepgang steeds meer wordt opgezocht. Het is van groot belang dat de geïnterviewde de tijd heeft om na te denken over de antwoorden van de vragen die gesteld worden. Dit kan de interviewer doen door het inzetten van stiltes (Baarda, 2014).   
Gekozen is om een onderzoeklogboek bij te houden. Hierin worden alle keuzes, veranderingen en vorderingen beschreven. Wanneer er een langere tijd tussen de onderzoekshandelingen zit, kan er eenvoudig terug gevonden worden wat de eerdere handelingen zijn geweest (Verhoeven, 2016). 3.3 Onderzoekspopulatie  
De onderzoekspopulatie bevat, binnen dit onderzoek, de gezinsmanagers van team Walcheren die werkzaam zijn binnen Stichting Intervence vanaf 2013. Het jaartal dat hieraan gekoppeld zit heeft te maken met de overgang naar de nieuwe werkwijze, het Generiek Gezinsgericht Werken. Team Walcheren is onderverdeeld in twee basisteams. De verschillende basisteams bestaan uit ongeveer zes tot zeven gezinsmanagers per team.   
  
De onderzoekspopulatie is binnen dit onderzoek afgebakend, om een reële uitspraak te kunnen doen over de populatie. Om een uitspraak te doen over alle gezinsmanagers binnen Stichting Intervence, is een groter onderzoek nodig. Er zijn meer regio’s waarbinnen dit onderzoek uitgevoerd zou kunnen worden. De onderzoekspopulatie is afgebakend naar de gezinsmanagers van team Walcheren die werkzaam zijn binnen Stichting Intervence, voorheen Bureau Jeugdzorg, vanaf 2013 (Baarda, 2014).   
  
3.4 Soort steekproefUit de gehele onderzoekspopulatie wordt op basis van een doelgerichte steekproef de onderzoekseenheden geselecteerd (Baarda, 2014). Het steekproefkader wordt gevormd door gezinsmanagers van team Walcheren die voor 2013 in dienst waren bij Stichting Intervence. Vanuit elke basisteam van Walcheren worden vier medewerkers geselecteerd. Zo ontstaan er vier respondenten uit team Walcheren één en vier respondenten uit team Walcheren twee. Dit samen zorgt voor acht respondenten. Dit maakt dat er acht interviews worden afgenomen. Belangrijk voor het onderzoek is dat de gezinsmanagers voor 2013 al in dienst waren, bij Bureau Jeugdzorg. Dit heeft te maken omdat in 2013 Stichting Intervence is overgestapt op de nieuwe werkwijze, het Generiek Gezinsgericht Werken. Dit maakt dat een doelgerichte steekproef noodzakelijk is.   
  
3.5 Onderzoeksinstrument/ data- analyseZoals eerder beschreven staat bij de dataverzamelingsmethode, wordt voor het uitvoeren van dit onderzoek gebruik gemaakt van interviews. Er wordt tijdens het interview gebruik gemaakt van voorop gestelde vragenlijsten. Binnen deze vragenlijsten moet er ruimte zijn om door te kunnen vragen.   
  
Om de interviews te registreren, wordt er gebruik gemaakt van een memorecorder. Deze zal in de ruimte waar de interviews worden afgenomen aanwezig zijn. Op die manier kunnen de interviews teruggeluisterd worden. Dit is noodzakelijk om de interviews te verwerken in een transcript. Een transcript is een uitgetypt verslag, waarin alles wat de respondent letterlijk geantwoord heeft terug te vinden is. Bij het verwerken van het transcript worden niet de echte namen vrijgegeven. Er worden afkortingen gebruikt, waardoor er rekening gehouden kan worden met de privacy van de respondenten (Baarda, 2014).  
  
De data- analyse wordt toegepast door middel van het analyseren van de interviews. Voor het uitvoeren van het onderzoek worden er acht interviews afgenomen. Deze acht interviews worden door middel van een transcript verwerkt, waarna er een duidelijk overzicht wordt gemaakt van de antwoorden die de respondenten hebben gegeven. In dit overzicht wordt er gebruik gemaakt van fragmenten. De fragmenten worden samengevat en in één woord beschreven, ook wel open coderen genoemd. Dit is onderdeel van het analyseproces. Tijdens het analyseproces kan het nodig zijn om nieuwe gegevens te verzamelen (Verhoeven, 2016).   
  
De fragmenten die samengevat zijn, worden onderverdeeld in groepen die ook wel topics worden genoemd. Hierna wordt gekeken welke topics belangrijk zijn en welke minder belangrijk zijn. Er wordt gezocht naar de onderlinge verbanden tussen de topics. Deze verbanden worden gelegd door middel van sub- topics. Sommige topics kunnen nog gesplitst worden. Dit proces wordt ook wel axiaal coderen genoemd (Verhoeven, 2016)  
  
Als laatste moet er een duidelijke structuur aangebracht worden aan de topics; selectief coderen. Er wordt door de onderzoeker gezocht naar onderlinge relaties tussen de begrippen/ topics. Alle verzamelde informatie wordt duidelijk weergegeven in een tabel. Tenslotte wordt er bekeken of er antwoord gegeven kan worden op de centrale vraag (Verhoeven, 2016).   
  
3.6 Betrouwbaarheid/ validiteit/ bruikbaarheidIn hoeverre de onderzoeksresultaten van een onderzoek betrouwbaar zijn zegt iets over de betrouwbaarheid van het onderzoek. Evenals in hoeverre het onderzoek vrij is van toevallige fouten. Met validiteit wordt de geldigheid van het onderzoek bedoeld. Hierbij wordt er nagegaan of hetgeen dat gemeten moest worden, ook daadwerkelijk gemeten is (Verhoeven, 2016).   
Er wordt binnen dit onderzoek gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews. Hierbij wordt er gebruik gemaakt van dezelfde vragen, waarna er doorgevraagd wordt. Dit verhoogt de betrouwbaarheid van het onderzoek. De interviews worden door dezelfde persoon afgenomen, in dezelfde omgeving, het kantoorgebouw van Stichting Intervence. Dit maakt de betrouwbaarheid van het onderzoek hoger. Het bijhouden van een onderzoeklogboek heeft een positief effect op de betrouwbaarheid. Hierin worden alle keuzes, veranderingen en vorderingen beschreven. Soms kan er een langere tijd zitten tussen verschillende onderzoekshandelingen. Bij een vervolgonderzoek kunnen op die manier fouten worden vermeden, waardoor de betrouwbaarheid van de resultaten wordt verhoogd. De topics van de interviewvragen zijn voortgekomen uit de literatuur. Dit zorgt ervoor dat de betrouwbaarheid van het onderzoek wordt verhoogd (Verhoeven, 2016).

Aan de andere kant kan de betrouwbaarheid juist verlaagd worden, doordat de interviews door dezelfde persoon worden afgenomen. Het zou kunnen zijn dat de persoon die het onderzoek uitvoert, zo in het onderzoek verweven zit, dat hij of zij geen objectieve kijk meer heeft. Daarom is het van groot belang dat de uitvoerder van het onderzoek deze objectieve kijk vast probeert te houden. Dit kan gedaan worden door de interviews die afgenomen zijn, na te bespreken met bijvoorbeeld de opdrachtgever. Verder bestaat er een mogelijkheid dat de gemoedstoestand van de gezinsmanagers een negatief effect kunnen hebben op de betrouwbaarheid van het onderzoek. Daarom zal de onderzoeker voorafgaand het interview aan de gezinsmanager vragen of hij of zij in staat is om geïnterviewd te worden. Wanneer dit niet het geval is, wordt het interview verzet naar aan andere dag (Verhoeven, 2016).   
  
Validiteit kan opgedeeld worden in drie groepen, zowel de interne validiteit, externe validiteit en de begripsvaliditeit. Interne validiteit wordt gekenmerkt door de geldigheid van de analyse, zijn de conclusies juist getrokken en zijn de conclusies geloofwaardig? In dit onderzoek wordt de interne validiteit verhoogd omdat er door middel van topiclijsten gemeten wordt wat er gemeten moet worden. In het theoretisch kader zijn verschillende kernbegrippen geanalyseerd door het gebruik van verschillende betrouwbare bronnen. Door de uitgebreide analyse van deze kernbegrippen wordt de validiteit vergroot. De interne validiteit zou verlaagd kunnen worden, omdat er in dit onderzoek gebruik gemaakt wordt van een doelgerichte steekproef. Dit maakt dat niet alle gezinsmanagers van team Walcheren worden geïnterviewd en hierdoor worden niet alle meningen getoetst. Om het onderzoek valide te houden wordt er tijdens de steekproef gebruik gemaakt van een internet generator. Alle namen van de gezinsmanagers worden per team ingevoerd, waarna de internet generator vier namen kiest. Dit wordt twee keer herhaald waardoor er acht namen worden geselecteerd. Deze gezinsmanagers worden geïnterviewd (Verhoeven, 2016).   
  
Externe validiteit is het generaliseren van de onderzoeksresultaten naar de gehele populatie. De resultaten van dit onderzoek gelden niet voor alle gezinsmanagers van heel Walcheren, maar voor diegene die vanaf 2013 in dienst waren bij Stichting Intervence of het oude Bureau Jeugdzorg. De resultaten mogen niet gegeneraliseerd worden naar alle gezinsmanagers binnen Stichting Intervence. Er wordt gebruik gemaakt van een doelgerichte steekproef, waarbinnen alleen gezinsmanagers vallen van team Walcheren die voor 2013 in dienst waren bij Stichting Intervence of het oude Bureau Jeugdzorg. Hierdoor ontstaat er een juiste afspiegeling van de onderzoekspopulatie. Dit zorgt ervoor dat de externe validiteit wordt vergroot (Verhoeven, 2016).   
  
Begripsvaliditeit heeft betrekking op de validiteit van de begrippen. Worden de begrippen goed gemeten en worden ze goed uitgelegd? De begripsvaliditeit in dit onderzoek wordt verhoogd, omdat de ondersteuningsgebieden zijn opgedeeld in vier verschillende gebieden. Op die manier is het begrip ondersteuningsbehoefte afgebakend (Verhoeven, 2016).   
  
De bruikbaarheid van het onderzoek geeft weer hoe bruikbaar je onderzoek is voor de organisatie. Er zijn twee typen bruikbaarheid. Er wordt gesproken over instrumentele bruikbaarheid wanneer de onderzoeksresultaten bijdragen aan het vormgeven van het beleid voor de komende jaren. Het is hierbij van groot belang dat de opdrachtgever betrokken is bij het onderzoek. In dit onderzoek is de opdrachtgever inderdaad nauw betrokken bij het onderzoek. De opdrachtgever is goed op de hoogte van de onderzoekshandelingen die worden uitgevoerd. Een goede samenwerking tussen de onderzoeker en de opdrachtgever heeft een positief effect op de bruikbaarheid, evenals de betrouwbaarheid (Verhoeven, 2016).   
  
Wanneer de onderzoeksresultaten worden gebruikt om een discussie over een bepaald onderwerp op te roepen, wordt er gesproken over conceptuele bruikbaarheid. Het probleem waar onderzoek naar gedaan wordt, is al een aantal jaren aan de gang. Er is nooit een effectieve oplossing voor gevonden, wat maakt dat dit onderzoek een discussie over het onderwerp zou kunnen oproepen (Verhoeven, 2016).

# Hoofdstuk 4- Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten beschreven. Deze resultaten komen voort uit het verloop van het veldwerk. De acht interviews die afgenomen zijn vormen de bron van deze informatie. Er wordt beschreven hoe het veldwerk is verlopen, welke opvallende zaken er zijn en welke eventuele aanpassingen. Tot slot worden de resultaten per topic beschreven.

4.1 Verloop veldwerkEr zijn in totaal acht gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren geïnterviewd. Over het algemeen is het veldwerk goed verlopen. De interviews waren ruim van tevoren gepland wat maakte dat er voldoende ruimte was voor eventuele uitloop. Deze uitloop heeft inderdaad plaatsgevonden. Het werk van een gezinsmanager kan onverwachts een andere wending nemen waardoor sommige interviews verplaatst moesten worden. Gelukkig kwam het onderzoek daardoor niet in tijdsnood. De interviews zelf verliepen voorspoedig. Er is gestreefd naar het houden van de interviews in dezelfde ruimte, alleen dit is niet altijd gelukt. Op sommige momenten was de ruimte onverwachts bezet waardoor er is uitgeweken naar een andere ruimte. Alle acht interviews zijn opgenomen met een voice- recorder op een telefoon. Na het opnemen zijn de geluidsfragmenten op de computer gezet, waarna ze direct verwijderd zijn van de telefoon. Dit in verband met de privacy van de respondenten. Na de afgenomen interviews zijn de transcripten zo snel mogelijk verwerkt, omdat ze op die manier nog vers in het geheugen zaten van de onderzoeker.   
  
4.1.1 Opvallende zaken   
Wat opviel is dat er goed gelet moest worden of de respondenten daadwerkelijk antwoord gaven op de vragen die gesteld werden. Veel gezinsmanagers waren geneigd om veel te vertellen waardoor er geen antwoord gegeven werd op de gestelde vraag. Dit vergde een kritische onderzoekende houding van de onderzoeker waarbij doorvragen noodzakelijk was. Tijdens het onderzoek is hier steeds meer aandacht aan besteed.   
  
Tijdens het afnemen van de interviews kwam opvallend naar voren dat er een bepaalde mate van vertrouwen was tussen de onderzoeker en de respondenten. De respondenten waren erg open, ook over persoonlijke vragen. De respondenten voelde zich al snel op hun gemak waardoor de interviews vlekkeloos verliepen. Wel hadden sommige respondenten een volle agenda, waardoor ze mentaal tijd nodig hadden om het interview in en ook uit te stappen.   
  
4.1.2 Eventuele aanpassingen  
Tijdens het verloop van het veldwerk zijn er een aantal kleine aanpassingen geweest in het onderzoek:

* Door uitval van verschillende gezinsmanagers van team Walcheren heeft Stichting Intervence besloten om van drie teams naar twee teams te gaan. Dit zorgde voor een kleine onrust binnen het onderzoek. Zo zouden in eerste instantie drie gezinsmanagers per team geïnterviewd worden, in totaal negen interviews. Na de aanpassing met betrekking tot de teams is er gekozen om vier gezinsmanagers per team te interviewen. Op die manier ontstaan er acht interviews. Er is opnieuw gebruik gemaakt van de naamgenerator om het onderzoek zo valide mogelijk te houden.
* In het hoofdstuk theoretisch kader zijn een aantal aanpassingen gemaakt. Zo zijn de topics ondersteuningsgebieden kennis, coaching en tijd uitgebreid. Op deze manier konden de resultaten beter worden vergeleken met het theoretisch kader.
* Een aantal respondenten waren door middel van de antwoorden niet meer anoniem. Er is er voor gekozen om deze antwoorden af te schermen. Op die manier wordt de anonimiteit van de respondenten gewaarborgd. Dit heeft verder geen gevolgen voor de resultaten.

4.2 Resultaten per topicIn deze paragraaf zijn de belangrijkste resultaten per topic uitgewerkt. Het eerste topic is de overgang naar de GGW- methodiek. De vier volgende topics zijn: kennis, coaching, supervisie en tijd. Deze topics vormen de ondersteuningsgebieden die van groot belang zijn bij het invoeren van de GGW- methodiek.

4.2.1 Overgang GGW- methodiekVier van de acht respondenten hebben aangegeven dat ze de overgang naar de GGW- methodiek zowel positief als negatief hebben ervaren. De reden hiervan is bij alle vier de respondenten hetzelfde. Het werd gezien als een uitdaging, een nieuwe methodiek, een frisse start. Het was een erg hectische periode die veel onrust met zich meebracht. Tevens was het werken in drie werkkaders lastiger dan dat er in eerste instantie werd gedacht. Daarnaast hebben twee van de acht respondenten de overgang naar de GGW als positief ervaren. Het positieve in de verandering van de methodiek was dat er nu één werker in het gezin kon blijven ondanks dat de maatregel veranderde.

|  |
| --- |
| *‘’Ik vond het ook wel goed dat deze stap is genomen, omdat je als je vroeger een ondertoezichtstelling afsloot dan was dat soms best lastig, omdat je eigenlijk wilde dat er iemand betrokken bleef in het vrijwillig kader, nu kan dat!*  *-Gezinsmanager-* |

De overige twee respondenten hebben de overgang als zeer negatief ervaren. Als reden werd hiervoor gegeven dat het invoeren van de nieuwe methodiek niet goed georganiseerd was. Daardoor ontstonden er veel onduidelijkheden binnen de organisatie Stichting Intervence.

|  |
| --- |
| *‘’Niet al te positief. Ik pluk daar nog steeds de rottende appels van. Het is niet positief uitgepakt, nog steeds niet. Niet goed georganiseerd, dat is wat ik er van vind!’’*  *-Gezinsmanager-* |

Zeven van de acht respondenten hebben aangegeven dat ze voldoende geïnformeerd zijn over de rol van gezinsmanager gericht op de verschillende werkkaders binnen de GGW- methodiek. De gezinsmanagers wisten de basis van wat er van hen verwacht werd met betrekking tot de overgang van de GGW- methodiek. Opvallend is dat alle zeven gezinsmanagers een twijfelend antwoord gaven, maar uiteindelijk uitkwamen op: ‘’Ja, op zich wel.’’, ‘’Ja, voldoende wel.’’, Ja, ik denk het wel.’’, ‘’Ja, ik weet de basis.’’  
  
4.2.2 KennisVia de zogeheten GGW- inrol waren zeven van de acht respondenten op de hoogte gebracht over de inhoud van de GGW- methodiek. De overige respondent was in die periode niet werkzaam bij Stichting Intervence. De gezinsmanagers zijn door middel van een cursus op de hoogte gebracht van de nieuwe methodiek. In de cursus kwam een groep experts de methodiek introduceren. Op die manier is de methodiek ingeleid binnen de organisatie.

|  |
| --- |
| *‘’De kennis is er wel, of in ieder geval in woorden. Kijk zo’n cursus is mooi, de opzet is mooi, maar dat is allemaal in kort tijdsbestek. De kennis neem je allemaal op, maar je past het niet toe.’’*  *-Gezinsmanager-* |

Zeven van de acht respondenten hebben aangegeven dat ze door middel van cursussen, trainingen en workshops inhoudelijk geleerd hebben over het werken binnen de werkkaders waar hun expertise lager ligt. Voor de één was dit jeugdbescherming en voor de ander jeugdreclassering. Er werden geen cursussen gegeven voor het werken binnen de vrijwillige jeugdhulpverlening. Van die zeven respondenten gaven er vier aan dat die kennis niet is blijven hangen. Voornamelijk komt dit doordat de kennis niet gebruikt wordt en op die manier niet ‘’up to date’’ blijft.   
Bij zeven van de acht respondenten is er sprake van te weinig kennis om alle werkkaders goed uit te kunnen voeren. Hierbij speelt onzekerheid en ervaring een grote rol. De overige respondent heeft aangegeven dat zijn of haar ervaring een grote rol speelt bij het voldoende bezitten van de juiste kennis over alle werkkaders. Vier van die zeven respondenten hebben aangegeven dat ze vooral een tekort hebben aan kennis met betrekking tot de jeugdreclassering. Hier zijn wel cursussen en trainingen voor gegeven, alleen deze kennis blijft niet hangen omdat de jeugdreclasseringszaken naar dezelfde gezinsmanagers gaan, diegene die de expertise in huis hebben.

|  |
| --- |
| *‘’Als je teruggaat naar de kern, dan denk ik dat er wederom gekeken moet worden naar dat er in ieder geval een oud jeugdreclasseerder, jeugdbeschermer en iemand van het vrijwillig kader of screener in de teams moet zitten. Van alle niveaus moet er iemand mee kunnen kijken!’’*  *-Gezinsmanager-* |

Meer expertise per team is volgens vijf van de acht respondenten van groot belang om te leren werken binnen alle drie de werkkaders. Zij hebben aangegeven dat op het gebied van kennis de expertise per team wordt gemist. Door veel nieuwe gezinsmanagers kloppen de verhoudingen per team niet goed meer. De gezinsmanagers willen de kennis graag dichtbij kunnen halen zodat zij weten waar zij terecht kunnen voor hun vragen. Er moet volgens de gezinsmanagers gekeken worden naar een andere indeling in de teams, zodat de kennis goed verdeeld is en de minder ervaren collega’s de kennis van ervaren collega’s kunnen gebruiken. Op die manier voelen de gezinsmanagers zich ook meer gesteund om volgens de GGW- methodiek te werken, omdat de kennis in het team te vinden is.

4.2.3 CoachingVijf van de acht respondenten hebben aangegeven dat zij steun ervaren door middel van coaching door het team en de teamleider om te leren werken in alle drie de werkkaders. Deze coaching vond vooral plaats binnen de casuïstiek (wekelijks overleg) of door een collega met wie de kamer werd gedeeld. Op die manier ervaarden de gezinsmanagers ondersteuning met betrekking tot het werken in alle drie de werkkaders. De overige drie van de acht respondenten hebben het gevoel gehad totaal niet gecoacht te zijn of hadden hier geen behoefte aan. Op de vraag of het coachen heeft geholpen met betrekking tot het werken in drie werkkaders gaven zeven van de acht respondenten aan van niet. De redenen hiervan lopen opmerkelijk uiteen. Een aantal respondenten hebben aangegeven juist meer coaching te willen en andere hebben aangegeven dat zij zelf opzoek gaan wanneer zij coaching nodig hebben.

|  |
| --- |
| *‘’Coachen is een continue proces. Coachen houdt niet op op het moment dat jij langer dan een half jaar in dienst bent. Coachen blijft iedere week, elke keer!*  *-Gezinsmanager-* |

Gecoacht worden door mensen met de juiste expertise vinden zes van de acht respondenten een goede oplossing om alle werkkaders goed uit te kunnen voeren. Zij hebben aangegeven dat zij coaching door personen met de juiste expertise missen. Dit kan in de vorm van aandachtfunctionarissen, dan kunnen de gezinsmanagers zelf de kennis op zoeken. Een andere mogelijkheid is door middel van werkbegeleiders, dan worden de gezinsmanagers begeleidt in het werk dat zij uit moeten voeren. De gezinsmanagers gaven aan dat het een persoon met ervaring moet zijn, een persoon die toegankelijk is en bijna altijd beschikbaar. De overige twee respondenten gaven aan dat zij behoefte hebben aan rust. Rust met betrekking tot het coachen, de werkkaders één voor één leren uitvoeren en niet meteen allemaal tegelijk. Op die manier kan het werk zorgvuldiger uitgevoerd worden.

|  |
| --- |
| *‘’Er is nu een dynamiek waarbij het er echt soms aan voorbij gaat. Het coachen komt daarmee in gedrang en dat is jammer. Op dit moment ligt er zoveel werk, waardoor het coachen het ondergeschoven kind wordt. Dus dat zal moeten veranderen. Ik weet zeker dat het ook wel gaat veranderen.’’*  *-Gezinsmanager-* |

4.2.4 Supervisie  
Acht van de acht respondenten hebben aangegeven een goede ervaring te hebben met de gekregen supervisie. Zij zijn positief over het inzetten van supervisie die de GGW- methodiek met zich mee heeft gebracht. Echter zijn vier van de acht respondenten van mening dat supervisie niets te maken heeft met het werken in alle drie de werkkaders. De supervisie zelf geeft volgens hen geen ondersteuning op dat gebied. Er wordt aangegeven dat supervisie meer betrekking heeft op reflecteren op jezelf in plaats van het werken in alle drie werkkaders. De andere vier van de acht respondenten gaven aan dat supervisie juist gebruikt kan worden om te leren werken in alle drie de werkkaders. Volgens hen kan supervisie je houvast en vertrouwen geven om in alle drie de werkkaders te kunnen werken.

|  |
| --- |
| *‘’Eigenlijk moet je op één en dezelfde manier werken in alle werkkaders. Je blijft altijd toetsen van wat heeft het gezin dan gedaan en wat vraagt dat van mij? Dus je richt je niet zozeer op één specifieke werksoort, maar je kijkt meer naar wat heeft het gezin nodig.’’*  *-Gezinsmanager-* |

Zes van de acht respondenten hebben aangegeven dat één keer in de week één uur supervisie voldoende is. Met die frequentie wordt supervisie gegeven binnen Stichting Intervence. De overige twee van de acht respondenten hebben aangegeven te weinig supervisie te krijgen. Dit heeft te maken met het uitvallen van de supervisor, waar geen vervanging voor is gekomen. Dit is een groot nadeel met betrekking tot de ontwikkeling van de gezinsmanagers, gaven de gezinsmanagers aan.   
  
Ondersteuning op het gebied van supervisie met betrekking tot het uitvoeren van de drie verschillende werkkaders, daarbij hebben vijf van de acht respondenten aangegeven niets nodig te hebben. Zij vinden het goed zo of zij vinden dat supervisie geen meerwaarde heeft met betrekking tot het werken in drie werkkaders. De overige drie van de acht respondenten hebben alle drie iets anders nodig op het gebied van ondersteuning met betrekking tot het werken in drie werkkaders. De één wil terecht kunnen bij zijn of haar team wanneer nodig, de ander wil meer reflectie op hoe het werk uitgevoerd moet worden in plaats van wat je moet doen. De overige respondent wil juist meer stil staan bij de aspecten die de werksoorten met zich mee brengen, diegene wil ook meer tijd krijgen voor de supervisie.

|  |
| --- |
| *‘’Ik zou graag meer tijd, aandacht en reflectie willen voor hoe in het werkveld. We hebben wel vaak tijd voor wat we moeten doen, maar veel minder over hoe we dat moeten doen.’’*  *-Gezinsmanager-* |

4.2.5 Tijd  
Zeven van de acht respondenten hebben aangegeven dat er te weinig tijd was om te leren om alle drie de werkkaders goed uit te kunnen voeren. Er was volgens die zeven respondenten geen tijd om te wennen, geen extra tijd om zich te verdiepen in de GGW- methodiek en de invoering was qua tijd niet structureel geregeld. De gezinsmanagers moesten naast een volle caseload een volledige nieuwe methodiek eigen maken. Dit was niet haalbaar waardoor er steken bleven liggen.

|  |
| --- |
| *‘’Ze hebben aan het einde van de GGW- cursus gezegd van jongens jullie gaan op een sneltrein en ik hoop dat jullie er allemaal op hebben kunnen springen, want er komt nog één trein later en dan is het klaar. De mensen die die trein niet gaan halen die redden het hier niet meer. Sindsdien hebben we zoveel mensen zien vertrekken! Wij hebben geen tijd gehad om bij te stellen!’’*  *-Gezinsmanager-* |

Op de vraag wat de gezinsmanagers nodig hebben op het gebied van tijd met betrekking tot het goed uit kunnen voeren van alle drie de werkkaders hebben de gezinsmanagers veel afwijkende antwoorden gegeven. Drie van de acht respondenten gaven aan meer tijd te willen met betrekking tot het verdiepen per werkkader. Zij willen dat de tijd zo ingericht wordt dat eerst het ene werkkader aan bod komt en wanneer deze volledig is beheerst, dan pas het andere werkkader. Op die manier hebben de gezinsmanagers meer tijd om te wennen aan de nieuwe manier van werken.

|  |
| --- |
| *‘’Nee, want die tijd heb je nooit gehad. Want kijk als je echt tijd voor iets moet uitrekken, ga gewoon een jaar lang alleen maar bijvoorbeeld jeugdbeschermingszaken draaien. Of voor een andere collega, ga gewoon een jaar alleen maar jeugdreclasseringzaken draaien. Zorg dat je daar dan op die manier in gecoacht wordt, zodat er iemand naast je loopt. Op die manier is dat nooit gebeurd!’’*  *-Gezinsmanager-* |

De overige respondenten gaven aan verschillende dingen nodig te hebben met betrekking tot tijd. Een evenwichtige caseload, meer tijd voor nieuwe zaken of de juiste ondersteuning op maat door bijvoorbeeld nieuwe zaken samen te draaien.

Hoofdstuk 5- Discussie  
In dit hoofdstuk, discussie, worden de resultaten van hoofdstuk vier gekoppeld aan de theorie in hoofdstuk twee. Er wordt een analyse gemaakt van de overeenkomsten en verschillen tussen de literatuur en de afgenomen interviews. De koppeling wordt per topic beschreven.

5.1 Overgang GGW- methodiek  
Van Rijn (2014) geeft aan dat de gezinsmanagers voorheen werkte in één van de drie werkkaders vrijwillige jeugdhulpverlening, jeugdbescherming en jeugdreclassering. Volgens de GGW- methodiek combineert de gezinsmanagers alle drie de kaders volgens het principe één gezin, één plan, één medewerker. Bureau Jeugdzorg Zeeland (2014) geeft aan dat op die manier het kind niet meer gezien wordt als losse schakel in het gezin, maar als onderdeel van het gezinssysteem. Uit de interviews komt naar voren dat het onderdeel van de GGW- methodiek één gezin, één plan, één medewerker als positief wordt ervaren. De respondenten gaven aan dat door de overgang naar de methodiek één en dezelfde medewerker betrokken kan blijven binnen het gezin, ondanks dat de maatregel verandert.   
  
In de interviews komt naar voren dat de helft van de respondenten de overgang naar de GGW- methodiek zowel positief als negatief hebben ervaren. In tegenstelling tot de literatuur was de overstap naar een andere methodiek bij Stichting Intervence slecht georganiseerd. Uit de interviews komt naar voren dat de overgang een hectische periode was binnen de organisatie. Door de slechte organisatie ontstonden er veel onduidelijkheden binnen de organisatie. Volgens Boendermaker, Busschers en Dinkgreve (2015) is het juist zo belangrijk dat het invoeren van deze nieuwe methodiek goed georganiseerd wordt. Het invoeren van de GGW- methodiek is complexer dan alleen een nieuwe manier van werken. Er ontstaan veel veranderingen tijdens het proces en in het hele systeem. Het invoeren van deze methodiek betekent een verandering van de inhoudelijke aanpak binnen de organisatie en andere systeemafspraken. Het invoeren van deze nieuwe interventie vraagt een specifieke aanpak. Dit vergt een goede organisatie en duidelijke structurele afspraken. Het is een grote omslag voor de hele organisatie die het werken volgens deze nieuwe methodiek met zich mee brengt.  
  
5.2 KennisUit het veldwerk komt naar voren dat de gezinsmanagers van Stichting Intervence via de zogeheten GGW- inrol op de hoogte gebracht zijn over de inhoud van de GGW- methodiek. Dit komt overeen met de literatuur, omdat de gezinsmanagers inderdaad door middel van cursussen op de hoogte zijn gebracht over de nieuwe methodiek. Tijdens de cursus kwam een groep experts de methodiek introduceren binnen de organisatie Stichting Intervence. Zoals Boendermaker, Busschers en Dinkgreve (2015) schrijven is de verspreiding van de kennis over de inhoud van de methodiek één van de belangrijkste fases binnen het proces. De gezinsmanagers moeten kennis vergaren over de nieuwe werkwijze, de GGW- methodiek. Dit start vaak met het uitvoeren van een interventie die start met een training. Alleen een training is vaak niet voldoende om de inhoudelijke kennis onder de gezinsmanagers te verspreiden. Er kunnen presentaties en informatiebijeenkomsten georganiseerd worden om zoveel mogelijk kennis over de GGW- methodiek onder de gezinsmanagers te verspreiden.

Boendermaker, Busschers en Dinkgreve (2015) hebben aangegeven dat de gezinsmanagers kennis moeten verkrijgen over de werkkaders waarbij de expertise lager ligt. Een goede manier om dit te doen is door middel van het organiseren van verschillende bijeenkomsten om tegemoet te komen aan de vragen van de gezinsmanagers. Het is belangrijk dat de gezinsmanagers hun kennis met elkaar gaan delen over het werken als gezinsmanager in de verschillende werkkaders. Met elkaar in discussie gaan en elkaar vragen stellen over het werken is een goede manier om dit te realiseren. Op die manier kunnen collega’s met ervaring uitleg geven aan minder ervaren collega’s. In tegenstelling tot de literatuur is er tijdens het veldwerk naar voren gekomen dat de gezinsmanagers van Stichting Intervence door middel van cursussen, trainingen en workshops inhoudelijk geleerd hebben over het werken binnen de werkkaders waar hun expertise lager ligt. Verder komt er naar voren dat bij bijna alle respondenten de kennis van de cursussen, trainingen en workshops niet is blijven hangen, omdat het te weinig gebruikt wordt. Terwijl uit de literatuurstudie is gebleken dat leren uit de praktijk een goede manier is om bestaande kennis onder de gezinsmanagers te delen. Bij bijna alle respondenten is er sprake van een tekort aan kennis om alle werkkaders goed uit te kunnen voeren. De vraag die hierbij gesteld kan worden is: ‘’Is de kennis over de werkkaders waarbij de expertise lager ligt op de juiste manier gegeven aan de gezinsmanagers binnen Stichting Intervence?’’  
  
Tijdens het veldwerk is naar voren gekomen dat het meerendeel van de respondenten hebben aangegeven dat de verhoudingen in de teams niet meer kloppen. Er moet gekeken worden naar een andere indeling in de teams, zodat de kennis goed verdeeld is en de minder ervaren collega’s de kennis van ervaren collega’s kunnen gebruiken. Tevens is dit een stimulans om te werken volgens de GGW- methodiek. Uit het onderzoek van Veelen, Regeer en Bunders (2013) komt naar voren dat sociale steun vanuit de teams erg belangrijk is om een nieuwe werkwijze, de GGW- methodiek, eigen te maken. Boendermaker, Busschers en Dinkgreve (2015) geven inderdaad aan dat er volgens de GGW- methodiek een nieuwe samenstelling van de basisteams gemaakt moet worden. De teams moeten bestaan uit ongeveer zes tot zeven gezinsmanagers, een gedragsdeskundige en een teamleider. Daarbij heeft de nieuwe samenstelling van de teams een meerwaarde voor het overbrengen van de juiste kennis, expertise en het delen van ervaringen. Uit het veldwerk blijkt dat de expertise per basisteam wordt gemist binnen de organisatie Stichting Intervence.

5.3 Coaching  
Rietveld en van Rooijen (2012) schrijven dat bij coachen de doelen van de organisatie met betrekking tot het invoeren van de nieuwe methodiek centraal staan. Coaching is een effectieve manier om de medewerkers te begeleiden bij het invoeren van een nieuwe methodiek. Volgens Boendermaker, Busschers en Dinkgreve (2015) moet de gegeven kennis gecombineerd worden met ondersteuning in de vorm van supervisie. Tevens wordt aangegeven dat de wekelijkse bijeenkomsten, de casuïstiek, een belangrijke stimulans zijn voor het werken met de GGW- methodiek. Uit de interviews komt naar voren dat de gezinsmanagers steun ervaren door middel van coaching door het team en de teamleider om te leren werken in alle drie de werkkaders. Deze coaching vond vooral plaats binnen de casuïstiek (wekelijks overleg) of door een collega met wie de kamer werd gedeeld.

Opvallend is dat uit het veldwerk naar voren komt dat de effectiviteit van het coachen laag is. De manier van coachen heeft niet geholpen om te werken in alle drie de werkkaders. De vraag die hierbij gesteld kan worden is: ‘’Heeft de organisatie een juiste invulling gegeven aan de ondersteuning met betrekking tot coaching?’’ Rietveld en van Rooijen (2012) geven aan dat coaching door onbekende coaches effectiever is dan coaching door interne collega’s. Er spelen verschillende factoren mee die er voor kunnen zorgen dat de effectiviteit van het coachen wordt verhoogd. De coach moet de medewerker activeren om de nieuwe werkwijze toe te passen en de vaardigheden die de medewerker bezit stimuleren om te gebruiken in het proces. De medewerkers moeten duidelijkheid hebben over de doelstellingen en de verwachtingen aan het begin van het proces. Intensieve begeleiding tijdens het hele proces is van groot belang. Van Veelen, Regeer en Bunders (2013) geven aan dat uit onderzoek in de praktijk is gebleken dat bij de invoering van de GGW- methodiek juist het ontvangen van feedback van collega’s ervaren wordt als een belangrijke stimulerende factor.   
  
Boendermaker, Busschers en Dinkgreve (2015) geven op hun beurt aan dat samen op huisbezoek gaan een effectieve manier is met betrekking tot het coachen om de drie werkkaders binnen de GGW- methodiek eigen te maken. De gezinsmanager gaat samen met een andere gezinsmanager met de juiste expertise op huisbezoek. Op die manier kan er gereflecteerd worden door middel van feedback. De frequentie van deze manier van coaching hangt af van de vraag van de gezinsmanager voor ondersteuning op dat gebied. De literatuur komt overeen met hetgeen dat de gezinsmanagers van Stichting Intervence missen op het gebied van coaching. Zo komt uit de interviews naar voren dat mensen met de juiste expertise worden gemist. De respondenten hebben aangegeven dat zij een coach missen met veel ervaring, die toegankelijk is en bijna altijd beschikbaar.   
  
5.4 SupervisieRietveld en van Rooijen (2012) geven aan dat supervisie inhoudt dat er gereflecteerd wordt door middel van leergesprekken, voor professionals die met mensen werken. Dit gesprek vindt plaats onder begeleiding van een supervisor die de werkervaring van de professional onderzoekt. De professional wordt zich bewust van zijn eigen gevoelens, verwachtingen, gedachten en normen en waarden. Supervisie leidt tot het verbeteren van en inzicht krijgen in het beroepsmatig handelen. Uit de interviews komt naar voren dat de gezinsmanagers van Stichting Intervence positief staan tegenover het krijgen van supervisie. Van Veelen, Regeer en Bunders (2013) geven aan dat supervisie een belangrijk onderdeel is binnen het Generiek Gezinsgericht Werken. De overgang van het werken in één naar die werkkaders, vergt veel van de gezinsmanager. Supervisie is hierin erg belangrijk, omdat op die manier de gezinsmanager kan reflecteren op zijn of haar handelen en zich bewust kan worden van zijn eigen gevoelens. Echter komt uit de interviews naar voren dat de helft van de respondenten van mening is dat supervisie niets te maken heeft met het werken in alle drie de werkkaders. De supervisie geeft volgens hen geen ondersteuning op dat gebied. Tevens geeft de ander helft van de respondenten, net als van Veelen, Regeer en Bunders (2013), aan dat supervisie juist gebruikt kan worden om te leren werken in alle drie de werkkaders. Volgens de respondenten biedt supervisie houvast en vertrouwen om te leren werken in alle drie de werkkaders.   
  
Volgens Boendermaker, Busschers en Dinkgreve (2015) hebben de gezinsmanagers met veel ervaring volgens de GGW- methodiek een training moeten volgen, zodat de supervisie door hen gegeven kan worden. Deze supervisie wordt wekelijks binnen de casuïstiek gegeven. De wekelijkse bijeenkomsten waarin supervisie wordt gegeven, zorgen voor regelmatig reflecteren en leren uit de praktijk. Door deze supervisie is er wekelijks aandacht voor de GGW- methodiek. Supervisie wordt binnen de wekelijkse bijeenkomsten één uur in de week gegeven. Uit het veldwerk komt naar voren dat één uur supervisie in de week voldoende is om te reflecteren op het eigen handelen. De respondenten geven aan verder niets nodig te hebben op het gebied van supervisie met betrekking tot het werken in drie wekkaders. Wel vinden de respondenten dat de wekelijkse bijeenkomsten een goede stimulans zijn voor de supervisie. Volgens van Veelen, Regeer en Bunders (2013) is namelijk uit onderzoek gebleken dat de wekelijkse bijeenkomsten een belangrijke stimulans is om te werken volgens de GGW- methodiek.   
  
5.5 TijdUit het veldwerk is gebleken dat er te weinig tijd is geweest om te leren om alle drie de werkkaders goed uit te kunnen voeren. Er is aangegeven dat er geen tijd is geweest om te wennen, geen extra tijd om zich te kunnen verdiepen in de GGW- methodiek en de invoering was qua tijd niet structureel geregeld. In tegenstelling tot het veldwerk geven Stals (2012) en Boendermaker, Busschers en Dinkgreve (2015) aan dat voldoende tijd erg belangrijk is voor het slagen van het invoeren van een nieuwe methodiek. Tevens is het belangrijk dat er rekening gehouden wordt met een te hoge caseload van gezinsmanagers. Uit het veldwerk komt namelijk naar voren dat er bij Stichting Intervence geen rekening is gehouden met een volle caseload. De gezinsmanagers moesten naast de volle caseload een volledig nieuwe methodiek eigen maken. Dit was niet haalbaar, waardoor er steken bleven liggen. Het kan volgens Stals (2012) jaren duren voordat de vernieuwing volledig binnen de organisatie geïmplementeerd is. Boendermaker, Busschers en Dinkgreve (2015) geven aan dat het ongeveer twee tot vier jaar duurt totdat de GGW- methodiek daadwerkelijk geïmplementeerd is binnen de organisatie. Uit het veldwerk komt naar voren dat die tijd er helemaal niet is geweest.   
  
Volgens Boendermaker, Busscher en Dinkgreve (2015) is de GGW- inrol een belangrijke fase waar voldoende tijd voor genomen moet worden. Gezinsmanagers hebben vaak een volle agenda wat maakt dat er weinig tijd over blijft om de GGW- methodiek eigen te maken. Een goede oplossing hiervoor is dat tijdens de inrolperiode, de gezinsmanagers geen contact hebben met de gezinnen. Op die manier kunnen de gezinsmanagers een periode vrij gepland worden om zich te verdiepen in de GGW- methodiek. Om er voor te zorgen dat de oorspronkelijke taken van de gezinsmanagers niet blijven liggen kan er een zogeheten ondersteuningsteam opgericht worden. Op die manier hebben de gezinsmanagers de tijd en ruimte om het inrolproces zonder onderbrekingen te doorlopen. Het beste is als het ondersteuningsteam bestaat uit een vrijwillige jeugdhulpverlener, jeugdbeschermer en jeugdreclasseerder. Op die manier bestaat het ondersteuningsteam uit verschillende expertises. Dit ondersteuningsteam kan afgewisseld worden of bestaan uit medewerkers die besloten hebben niet GGW te gaan werken en na de inrol periode de organisatie verlaten.   
  
Uit het veldwerk komt naar voren dat de gezinsmanagers van Stichting Intervence geen periode vrij gepland zijn om zich te verdiepen in de methode. Een klein deel van de respondenten heeft aangegeven dat zij meer tijd willen om zich te verdiepen in de verschillende werkkaders. Zij willen dat de tijd zo ingericht wordt dat eerst het ene werkkader aan bod komt en wanneer deze volledig is beheerst het andere werkkader. Zoals in de literatuur beschreven staan krijgen de gezinsmanagers op die manier meer tijd om te wennen aan de nieuwe manier van werken. Verder willen een aantal respondenten meer tijd voor nieuwe zaken of de juiste ondersteuning op maat. Boendermaker, Busscher en Dinkgreve (2015) geven aan dat een mogelijke oplossing zou zijn om tijd beter in te delen is het krijgen van een workshop over tijd. Op die manier kunnen de gezinsmanagers leren omgaan met de tijdsdruk en tijd leren vrijmaken om zich te verdiepen in de nieuwe methodiek.

# Hoofdstuk 6- Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden de conclusies en aanbevelingen geschreven. In eerste instantie wordt er antwoord gegeven op de deelvragen waarna er antwoord gegeven wordt op de centrale probleemstelling/ onderzoeksvraag. Deze antwoorden worden gegeven door middel van de voorgaande hoofdstukken. Vanuit de conclusies worden de aanbevelingen gegeven. Deze zijn weergegeven in een helder overzicht.  
  
6.1 Beantwoording deelvragen  
In de volgende sub-paragrafen wordt er antwoord gegeven op de deelvragen en op de centrale vraag.

6.1.1 Beantwoording deelvraag 1Deelvraag één luidt als volgt: *‘’Welke ondersteuning hebben de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren nodig op het gebied van kennis?’’*Uit het onderzoek komt naar voren dat gezinsmanagers te weinig kennis hebben om alle werkkaders goed uit te kunnen voeren. Het merendeel van de respondenten hebben aangegeven vooral een tekort te hebben aan kennis met betrekking tot het werkkader jeugdreclassering. Deze kennis is in het verleden wel gegeven door middel van cursussen, trainingen en workshops, alleen de kennis blijft niet hangen. Het is belangrijk dat de gezinsmanagers hun kennis en expertise met elkaar delen over het werken als gezinsmanager in de verschillende werkkaders ( jeugdhulpverlener, jeugdbeschermer en jeugdreclasseerder). Met elkaar in discussie gaan en elkaar vragen stellen over het werken is een goede manier om dit te realiseren. Op die manier kunnen collega’s met ervaring uitleg geven aan minder ervaren collega’s.

Tijdens het onderzoek binnen Stichting Intervence is gebleken dat de expertise per team wordt gemist. Het merendeel geeft aan dat de verhoudingen per team niet meer kloppen. Dit ontstaat doordat er in de laatste periode veel nieuwe medewerkers werkzaam zijn bij de organisatie. Er moet volgens de gezinsmanagers gekeken worden naar een andere indeling binnen de teams, zodat de kennis goed verdeeld wordt en de minder ervaren collega’s de kennis van ervaren collega’s kunnen gebruiken. Op die manier voelen de gezinsmanagers zich ook meer gesteund om volgens de GGW- methodiek te werken, omdat de kennis in het team te vinden is.

6.1.2 Beantwoording deelvraag 2Deelvraag twee luidt als volgt: *‘’Welke ondersteuning hebben de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren nodig op het gebied van coaching?’’*Tijdens het uitvoeren van het onderzoek is gebleken dat de gezinsmanagers van Stichting Intervence de effectiviteit van de manier van coaching om te werken in alle drie de werkkaders als laag hebben ervaren. De gezinsmanagers worden voornamelijk door het team in de casuïstiek gecoacht om te werken in alle drie de werkkaders. Er wordt wel coaching gegeven alleen uit het veldwerk blijkt dat de invulling van deze coaching niet op de juiste manier gebeurd. Uit de interviews komt naar voren dat mensen met de juiste expertise op het gebied van coaching worden gemist. Iemand met veel ervaring, toegankelijk en bijna altijd beschikbaar. Dit kan in de vorm van aandachtfunctionarissen, dan kunnen de gezinsmanagers zelf de kennis op zoeken. Een andere mogelijkheid zou zijn door middel van een werkbegeleider, dan worden de gezinsmanagers begeleid in het werk dat zij moeten uitvoeren.

6.1.3 Beantwoording deelvraag 3Deelvraag drie luidt als volgt*: ‘’Welke ondersteuning hebben de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren nodig op het gebied van supervisie?’’*Uit onderzoek is gebleken dat het meerendeel van de respondenten tevreden is met hoe de organisatie Stichting Intervence invulling geeft aan supervisie. Zij zijn positief over het inzetten van supervisie die de GGW- methodiek met zich mee heeft gebracht. De helft van de respondenten geven aan niets nodig te hebben op het gebied van ondersteuning met betrekking tot de supervisie. Zij vinden dat supervisie geen meerwaarde heeft met betrekking tot het werken in alle drie de werkkaders. Een aantal respondenten hebben verschillende ideeën over de ondersteuning met betrekking tot supervisie. Zo willen die gezinsmanagers terecht kunnen bij zijn of haar team wanneer nodig, meer reflectie op hoe het werk uitgevoerd moet worden in plaats van wat je moet doen en meer stil staan bij de aspecten die de werksoorten met zich mee brengen.

6.1.4 Beantwoording deelvraag 4Deelvraag vier luidt als volgt: *‘’Welke ondersteuning hebben de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren nodig op het gebied van tijd?’’*

Uit onderzoek is gebleken dat de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren veel afwijkende vormen van ondersteuning op het gebied van tijd nodig hebben. Een aantal respondenten hebben meer tijd nodig met betrekking tot het verdiepen per werkkader. Zij willen dat de tijd zo ingericht wordt dat eerst het ene werkkader aan bod komt en wanneer deze volledig is beheerst, dan pas het andere werkkader. Op die manier hebben de gezinsmanagers meer tijd om te wennen aan de nieuwe manier van werken. Andere manieren van ondersteuning waren: Een evenwichtige caseload, meer tijd voor nieuwe zaken of de juiste ondersteuning op maat door bijvoorbeeld nieuwe zaken samen te draaien.

6.1.5 Beantwoording centrale vraagDe centrale vraag luidt als volgt: *‘’Welke vorm van ondersteuning hebben de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren nodig, om invulling te geven aan het werken in alle drie de werkkaders?’’*Uit onderzoek is gebleken dat de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren verschillende vormen van ondersteuning nodig hebben met betrekking tot het werken in alle drie de werkkaders. Het begrip ondersteuning is afgebakend tot vier verschillende gebieden: kennis, coaching, supervisie en tijd. Op het gebied van kennis is het belangrijk dat de kennis up-to-date blijft. De gezinsmanagers hebben aangegeven dat de kennis er in het verleden wel is geweest. Deze kennis is niet blijven hangen omdat het onvoldoende gebruikt is. Op die manier is de kennis verloren gegaan. De gezinsmanagers willen de expertise met elkaar delen door met elkaar in discussie te gaan en door elkaar vragen te stellen over het werk dat uitgevoerd wordt. Op die manier kunnen collega’s met veel ervaring uitleg geven aan minder ervaren collega’s.   
  
Tevens komt er uit het onderzoek naar voren dat de verhoudingen per team niet meer kloppen. Dit gaat ten koste van het werken met de gezinsmanagers met de juiste expertise. Er moet volgens de gezinsmanagers gekeken worden naar een andere indeling in de teams, zodat de kennis goed verdeeld is en de minder ervaren collega’s de kennis van ervaren collega’s kunnen gebruiken.   
  
Op het gebied van coaching geven de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren aan een coach nodig te hebben die veel ervaring heeft, toegankelijk is en bijna altijd beschikbaar. Dit kan in de vorm van aandachtfunctionarissen. Op die manier kunnen de gezinsmanagers zelf de kennis op zoeken. Een andere mogelijkheid is door middel van een werkbegeleider, dan worden de gezinsmanagers begeleid in het werk dat zij moeten uitvoeren.   
Op het gebied van supervisie geven merendeel van de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren aan niets nodig te hebben. De overige gezinsmanagers willen terecht kunnen bij hun team wanneer nodig, meer reflectie op hoe het werk uitgevoerd moet worden in plaats van wat je moet doen en meer stil staan bij de aspecten die de werksoorten met zich mee brengen. Op het gebied van tijd hebben de gezinsmanagers van Stichting Intervence team Walcheren verschillende vormen van ondersteuning nodig. Meer tijd met betrekking tot het verdiepen per werkkader, eerst het ene werkkader en wanneer deze volledig is beheerst pas het andere werkkader, een evenwichtige caseload, meer tijd voor nieuwe zaken en de juiste ondersteuning op maat.

6.2 AanbevelingenIn dit hoofdstuk zijn de aanbevelingen opgesteld. Deze aanbevelingen zijn opgesteld aan de hand van de resultaten, discussie en de conclusie van het onderzoek. Deze aanbevelingen kunnen volgens de onderzoeker bijdragen aan de ondersteuning van de gezinsmanager van Stichting Intervence team Walcheren in het werken in drie. Deze aanbevelingen worden besproken met de opdrachtgever Sharon Dijselijnck. De aanbevelingen zijn per ondersteuningsgebied (kennis, coaching, supervisie en tijd) uitgeschreven.   
  
6.2.1 Kennis en tijdDe aanbevelingen die voort zijn gekomen uit het ondersteuningsgebied tijd en het ondersteuningsgebied kennis komen overeen. Hierdoor zijn deze ondersteuningsgebieden samengevoegd in één aanbeveling.   
Tijdens de interviews is naar voren gekomen dat de gezinsmanagers meer kennis nodig hebben over de werkkaders waarbij hun expertise lager ligt. De gezinsmanagers hebben in het verleden cursussen, trainingen en workshops gevolgd waarbij zij inhoudelijk geleerd hebben over het werken binnen de werkkaders waarbij hun expertise lager ligt. Deze kennis is te weinig gebruikt, wat maakt dat de kennis niet is blijven hangen. Tijdens het onderzoek is gebleken dat hierin een aantal oplossingen mogelijk zijn.   
  
De GGW- inrol is een belangrijke fase waar voldoende tijd voor genomen moet worden. Gezinsmanagers hebben vaak een volle agenda wat maakt dat er weinig tijd over blijft om de GGW- methodiek eigen te maken. Tijdens het onderzoek kwam naar voren dat er te weinig tijd was voor de gezinsmanagers om zich te verdiepen in de GGW- methodiek en dus ook niet in de drie verschillende werkkaders.  
  
**Aanbeveling 1***Een aantal bijeenkomsten organiseren om de uitgangspunten van de GGW- methodiek opnieuw stapsgewijs uit te leggen. Er wordt ingegaan op de verschillende werkkaders waarin de basis van elke werkkader duidelijk uitgelegd word. Gezinsmanagers kunnen de aanwezige kennis met elkaar delen. Op die manier kunnen gezinsmanagers met ervaring tegemoet komen aan de vragen van de gezinsmanagers met minder ervaring. De frequentie van deze bijeenkomsten kan bestaan uit eenmaal drie middagen. Per bijeenkomst wordt een andere werkkader besproken. Op organisatieniveau moet hierin gekeken worden of dit haalbaar is. Het zou een mogelijkheid kunnen zijn om de bijeenkomsten per regio te realiseren. De bijeenkomsten moeten minimaal een maand van tevoren bekend zijn bij de gezinsmanagers zodat er rekening mee gehouden kan worden.*Uit het onderzoek is gebleken dat de samenstelling van de basisteams erg belangrijk is om volledig volgens de GGW- methodiek te gaan werken. De gezinsmanagers met verschillende expertise moeten worden ingedeeld met gezinsmanagers met minder specifieke ervaring en expertise. Uit de interviews komt naar voren dat de verhoudingen per teams niet meer kloppen.  **Aanbeveling 2***Er moet opnieuw gekeken worden naar de indeling van de basisteams van Stichting Intervence team Walcheren. De teams moeten bestaan uit ongeveer zes tot zeven gezinsmanagers, een gedragsdeskundige en een teamleider. Het is belangrijk dat er per team gekeken wordt naar de achtergrond van de gezinsmanagers. Er moet op organisatie niveau gekeken worden of het mogelijk is dat er tenminste één oud vrijwillig jeugdhulpverlener, één oud jeugdbeschermer en één oud jeugdreclasseerder per team aanwezig is. Op die manier is er meer steun en ruimte om de expertise met elkaar te delen.*6.2.2 CoachingUit het onderzoek is gebleken dat coaching enorm belangrijk is bij de invoering van de GGW- methodiek. Hierbij is het ontvangen van feedback van collega’s een belangrijke stimulerende factor. De respondenten hebben aangegeven een coach te missen die veel ervaring heeft, toegankelijk is en bijna altijd beschikbaar.   
  
**Aanbeveling 3***Er moet binnen de basisteams gekeken worden naar gezinsmanagers die een meer coachende rol aan kunnen nemen. De voorkeur gaat uit naar gezinsmanagers met een bepaalde expertise als achtergrond. Op die manier krijg je drie coaches die elkaar en de rest van het team ondersteunen. Wanneer iemand bijvoorbeeld een jeugdbeschermingszaak krijgt, coacht de coach jeugdbeschermer die gezinsmanager. De frequentie kan naar vraag plaatsvinden. De coaches krijgen een X aantal uren in de week om de rest van het team te ondersteunen.*  
6.2.3 SupervisieAangezien merendeels van de gezinsmanagers aangeeft niets nodig te hebben op het gebied van supervisie of niet van mening is dat supervisie bijdraagt aan het werken in alle drie de werkkaders, is ervoor gekozen om over het ondersteuningsgebied supervisie geen aanbeveling te schrijven.

# Hoofdstuk 7- Evaluatie

In dit hoofdstuk geeft de onderzoeker een evaluatie over het onderzoeksproces, een evaluatie over het onderzoeksresultaat en bespreekt de onderzoeker het eigen onderzoeksgedrag.   
  
7.1 Evaluatie eigen onderzoeksprocesWanneer ik terugkijk op mijn onderzoeksproces zijn er dingen meegevallen, maar ook dingen tegengevallen. Voor het onderzoeksvoorstel had ik een tweede kans nodig, maar dit zorgde ervoor dat ik mijn onderzoek sterker neer kon zetten. Doordat mijn onderzoeksvoorstel sterk was, heb ik daar goed op kunnen bouwen. Elke stap die ik uit moest voeren stond bijna letterlijk beschreven. Dit zorgde ervoor dat het proces soepel verliep. De planning kwam goed uit en dat zorgde ervoor dat alles op tijd klaar was. Naar mate het onderzoek vorderde begon ik er ook steeds meer plezier in te krijgen. Ik begon verbanden en verschillen te ontdekken. Dit zorgde ervoor dat het onderzoek steeds boeiender werd.

In het begin had ik veel moeite om een goed en boeiend onderwerp te vinden. Ik vond het van groot belang dat ik plezier ging beleven in onderzoek. Toen ik eenmaal een interessant onderwerp gevonden had, was het nog lastig om hier goede deelvragen op aan te laten sluiten. Ik heb toen een literatuurstudie verricht over het onderwerp waardoor ik al snel gepaste deelvragen gevonden had. Dit maakte het onderzoek voor mij een stuk inzichtelijker. De inleiding en het theoretisch kader zijn regelmatig aangepast zodat deze goed aansloten op mijn onderzoeksonderwerp. De methode vond ik lastig om te schrijven omdat veel begrippen waren weggezakt. Daardoor moest ik in eerste instantie onderzoeken wat de begrippen precies inhielden en kon ik daarna pas bekijken hoe ik de begrippen kon koppelen aan mijn onderzoek.

Het uitvoeren van mijn onderzoek vond ik het boeiendste onderdeel. Ik vond het leuk om collega’s te interviewen omdat je een andere kant van je collega’s leert kennen. Door de interviews ging ik ook met onbekende collega’s in gesprek, wat er voor zorgde dat ik mijzelf meer ging laten zien binnen de organisatie. De interviews afnemen vond ik op momenten lastig om te doen. Ik merkte goed dat het per persoon verschilt hoe eenvoudig of moeilijk iemand praat. Ik moest rekening houden dat de antwoorden die gegeven werden ook daadwerkelijk antwoorden waren op mijn vragen. Een volgende keer zou ik mijn interviews eerder plannen. Ik merkte goed dat de medewerkers volle agenda’s hadden, waardoor er soms te veel tijd overheen ging tussen de interviews. Verder zou ik een volgende keer van tevoren vaker willen oefenen met het interviewen. Ik merkte dat hoe vaker ik interviews had afgenomen, hoe beter het ging. Ik had daardoor meer uit de eerste interviews kunnen halen. Naar mijn idee werd ik tijdens het onderzoeksproces steeds beter in het interviewen. De transcripten uittypen van de interviews heeft mij erg veel tijd gekost, meer tijd dan ik had gedacht. Gelukkig had ik een uitgebreide planning waardoor ik niet in tijdnood raakte.  
  
De resultaten verwerken in mijn onderzoeksrapport gaf mij veel inzicht in mijn onderzoeksproces. Ik bedacht dat het gebruiken van citaten uit mijn interviews een goede manier zou kunnen zijn om mijn resultaten te onderbouwen. Ik ging opzoek naar duidelijke pakkende citaten die aansloten op de resultaten. Daarentegen vond ik de discussie en de aanbevelingen één van de lastigste onderdelen in mijn onderzoeksproces. Ik moest een kritische houding aannemen en opzoek gaan naar verbanden en verschillen tussen de onderzochte literatuur en het veldwerk. Bij de opgestelde aanbevelingen heb ik mij telkens afgevraagd of deze haalbaar zijn voor de organisatie. De conclusie vond ik niet lastig om te schrijven omdat deze bijna overgenomen konden worden vanuit eerdere hoofdstukken.   
  
Omdat ik in het verleden nog nooit zelfstandig een volledig praktijkonderzoek gedaan had, heb ik in het begin vooral veel onzekerheden en stress ervaren. Ik was bang dat ik alles niet op tijd af zou krijgen, omdat ik vaak veel tijd nodig had om uit te zoeken wat alles precies inhield. Het heeft mij tijd gekost voordat ik de rode draad van mijn onderzoek goed voor ogen had. Al met al ben ik wel tevreden over mijn onderzoeksproces. Ik heb er veel van geleerd.

7.2 Evaluatie onderzoeksresultaatZelf ben ik tevreden met de resultaten van het onderzoek. Doordat ik duidelijke interview vragen heb opgesteld waren ook mijn resultaten duidelijk. De overeenkomsten en de verschillen met de gevonden literatuur, in het hoofdstuk discussie, vond ik erg boeiend om terug te lezen.  
Door middel van het afnemen van interviews heb ik informatie verkregen in de vorm van meningen, ervaringen en gedachtes van de gezinsmanagers. Deze resultaten waren deels afhankelijk van de leeftijd, gemoedstoestand en achtergrond van de gezinsmanagers. Er is gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews. Hierbij werden dezelfde vragen gesteld, waarna er werd doorgevraagd. De interviews zijn door dezelfde persoon afgenomen, in dezelfde omgeving, het kantoor van Stichting Intervence. Dit maakt de betrouwbaarheid van het onderzoek hoger. De interviewvragen komen voort uit verschillende topics. Deze topics zijn gevonden in de literatuur, wat maakt dat de validiteit van het onderzoek wordt verhoogd. Door in een soortgelijk onderzoek gebruik te maken van dezelfde opbouw, denk ik dat de resultaten vrijwel hetzelfde zullen zijn. Natuurlijk kunnen de resultaten nooit volledig hetzelfde zijn omdat de condities van een interview nooit hetzelfde zijn. Er is gemeten wat er gemeten moest worden wat maakt dat het onderzoek voor deze populatie valide is. Tijdens het onderzoek ben ik kritisch geweest, waardoor naar mijn mening de respondenten erg open en eerlijk in hun antwoorden durfden te zijn.   
  
Tijdens het onderzoeksproces zijn er weinig aanpassingen geweest. Er zijn een aantal aanpassingen geweest binnen het theoretisch kader. Dit heeft geen directe invloed gehad op de resultaten die voort gekomen zijn uit de interviews. Ik hoop dat de resultaten een goede bijdrage kunnen leveren aan de organisatie. De aanbevelingen zijn naar mijn mening bruikbaar en kunnen als handvatten toegepast worden in de praktijk.   
7.3 Bespreking eigen onderzoeksgedrag   
Naar mijn idee ben ik tijdens het onderzoek zorgvuldig en integer te werk gegaan. Ik heb iedere respondent gelijk en met respect behandeld. Ik ben zonder vooroordeel ieder interview binnen gestapt. Ik heb geprobeerd om tijdens het afnemen van de interviews mijn eigen mening zoveel mogelijk achterwege te laten zodat de respondenten volledig konden antwoorden. De interviewvragen zijn in het begin besproken met een aantal collega’s, om te kijken of de vraagstelling goed was. Voor het afnemen van de interviews is er uitleg gegeven over wat er gedaan wordt met de resultaten en er is toestemming gevraagd voor het opnemen van de interviews. Ik heb aangegeven dat de interviews volledig anoniem zijn en dat de opnames uiteindelijk vernietigd worden. Tijdens het afnemen van de interviews heb ik kritisch geluisterd naar de antwoorden. Ik heb er goed op gelet dat de respondenten duidelijke antwoorden gaven op mijn vragen. Dit heb ik bereikt door veel door te vragen. Veel respondenten waren geneigd korte antwoorden te geven, waarop ik actief reageerde met doorvragen. Tijdens het analyseren van de resultaten ben ik kritisch te werk gegaan. Met een onderzoekende houding zijn de resultaten zorgvuldig verwerkt.   
  
Het onderzoek heeft geen nadelige effecten gehad op het welzijn van de respondenten. De resultaten zijn zorgvuldig verwerkt, wat maakt dat de respondenten anoniem blijven. In tegendeel kan het onderzoek bijdragen aan het verbeteren van het welzijn van de respondenten. Wanneer de gezinsmanagers de juiste ondersteuning krijgen, kunnen zij hun werk met een beter gevoel uitvoeren.   
  
Tijdens het uitvoeren van het praktijkonderzoek heb ik de respondenten gelijkwaardig behandeld. Iedere respondent heeft de tijd en ruimte gekregen om zijn verhaal te doen. Hier heb ik onopvallend de tijd bij gehouden. Ik wilde de respondenten voldoende tijd geven en daarom heb ik niemand onderbroken in de interviews. Dit heb ik bewust niet gedaan, omdat ik de respondenten niet een opgejaagd gevoel wilde geven.

# Bijlage 1- Literatuurlijst

Baarda, B. (2014). *Dit is onderzoek.* Groningen: Noordhoff Uitgevers.

Boendermaker, L., Busschers, I., & Dinkgreve, M. (2013). *Uitvoering centrale elementen Generiek Gezinsgericht Werken.* Amsterdam: Bureau Jeugdzorg Agglomeratie Amsterdam.

Boendermaker, L., Busschers, I., & Dinkgreve, M. (2015). *III Invoeren van Generiek Gezinsgericht Werken.* Amsterdam: Jeugdbescherming Regio Amsterdam & Hogeschool van Amsterdam.

Bos, J., Hensen, M., & Visschedijk, M. (2014). *Jeugdbescherming en jeugdreclassering in transitie.* Spectrum.

Bunders, A. (2010). *Gezinsmanagement bij BJAA.* Amsterdam: Bureau Jeugdzorg Agglomeratie Amsterdam.

Bunders, A ., Regeer, B., & Veelen, J. van. (2013). *Dynamisch leeragenda 3. Leren en reflecteren binnen BJAA na implementatie GGW.* Amsterdam: Athena instituut, Vrije Universiteit, Faculteit der Aard- en Levenswetenschappen.

Bureau Jeugdzorg Zeeland. (2014). *Jaarverslag 2015.*

Bosch, H. van den., Carati, C., Eck, L. van.,Lems, J., Loupatty, W., Schutte, A., & Wiegand, M. (2014). *Uitvoering jeugdbescherming en jeugdreclassering.* Ministerie van Veiligheid en Justitie, Ministerie van Volksgezondheid Welzijn en Sport.

Henggeler, S., & Schoenwald, S. (2011). *Evidence-Based Interventions for Juvenile Offenders and Juvenile Justice Policies that Support Them.* Research in Child Development.

Jeugdbescherming Regio Amsterdam. (2016). *Onze werkwijze*. Opgehaald van Jeugdbescherming: https://www.jbra.nl/index.php/ouders/onze-werkwijze/

Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond. (2016). *Jeugdreclassering*. Opgehaald van Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond: http://jeugdbeschermingrotterdamrijnmond.nl/wat-wij-doen/jeugdreclassering/

Jeugdbescherming west. (2015). *Jeugdreclassering*. Opgehaald van Jeugdbescherming west: http://jeugdbeschermingwest.nl/downloads/pages/337/jeugdreclassering.pdf

Jeugdreclasseringonline. (2017). *Jeugdreclassering*. Opgehaald van Jeugdreclasseringonline: https://jeugdreclasseringonline.wordpress.com/online-hulpverlening/jeugdreclassering/

Judex. (2017). *Wanneer kan ontheffing of ontzetting van het ouderlijk gezag plaatsvinden?* Opgehaald van Judex: https://www.judex.nl/rechtsgebied/familie\_%26\_echtscheiding/kinderen/artikelen/573/wanneer-kan-ontheffing-of-ontzetting-van-het-ouderlijk-gezag-plaatsvinden\_-.htm

Laws. (2017). *Guardianship Explained*. Opgehaald van Laws: http://family.laws.com/guardianship

McCormick, S., Peterson- Badali, M., & Skilling, T. (2016). *The Role of Mental Health and Specific Responsivity in Juvenile Justice Rehabilitation.* Law and Human Behavior.

Ministerie van VROM. (2010). *De gezinsmanager in beeld.* Den Haag.

Ministerie van VROM. (2010). *Gezinsmanagers in Marokkaans- Nederlandse gezinnen.* Den Haag: Ministerie van VROM.

Nederlands Jeugdinstituut. (2017). *Jeugdreclassering*. Opgehaald van Nederlandse Jeugdinstituut: http://www.nji.nl/nl/Jeugdreclassering/Wat-is-jeugdreclassering

Nederlands Jeugdsinstituut. (2017). *Multiprobleemgezinnen*. Opgehaald van Nederlands Jeugdinstituut: http://www.nji.nl/Multiprobleemgezinnen

Nederlandse Vereniging van Maatschappelijk Werkers. (2011). *Beroepscode voor de maatschappelijk werker.* Nieuwegein: NVMW.

Rietveld, L., & Rooijen, K. van. (2012). Wat werkt bij supervisie, intervisie en coaching? *Nederlands Jeugd Instituut*.

Rijn, L. van. (2014). *Jaarverslag 2013 Jeugdbescherming Regio Amsterdam.* Amsterdam.

Stals, K. (2012). *De cirkel is rond.* Utrecht.

Stichting Intervence. (2015). *Meerjarenbeleidsplan.*

Stichting Intervence. (2016, 15 december). *Hoe kom ik bij Intervence terecht?* Opgehaald van Stichting Intervence: http://www.intervence.nl/doelgroepen/voor-kinderen-en-jongeren/hoe-kom-ik-bij-intervence-terecht.htm

Stichting Intervence. (2016, 12 november). *Organisatie*. Opgehaald van Stichting Intervence: http://www.intervence.nl/organisatie.htm

Stichting Intervence. (2016, 15 december). *Organisatie*. Opgehaald van Stichting Intervence: http://www.intervence.nl/organisatie.htm

Stichting Intervence. (2017). *Hoe kom ik bij Intervence terecht*. Opgehaald van Stichting Intervence: http://www.intervence.nl/doelgroepen/voor-oudersverzorgers/hoe-kom-ik-bij-intervence-terecht.htm

Stichting Intervence. (2017). *Intervence toont positieve kant jeugdbescherming*. Opgehaald van Stichting Intervence: http://www.intervence.nl/nieuws/bericht:intervence-toont-positieve-kant-jeugdbescherming.htm

Stichting Intervence. (2017). *Organogram*. Opgehaald van Stichting Intervence: http://www.intervence.nl/organisatie/organogram.htm

Tielen, N. (2015, 9 september ). *Drang in de jeugdhulpverlening*. Opgehaald van Schulinck: http://www.schulinck.nl/opinie/jeugd/het-grijze-gebied-tussen-vrijwillige-en-gedwongen.690507.lynkx

Verhoeven, N. (2016). *Wat is onderzoek?* Middelburg: Boom.

Wegwijzer Jeugd en Veiligheid. (2017). *De jongvolwassene is 18 tot 23 jaar >> Hij is veroordeeld volgens het jeugdstrafrecht*. Opgehaald van Wegwijzer Jeugd en Veiligheid: http://www.wegwijzerjeugdenveiligheid.nl/onderwerpen/adolescentenstrafrecht/stappenplan/18-tot-23-jaar/jeugdstrafrecht/jeugdreclassering/

Wet & Recht Juristen. (2017). *Ouderlijk gezag*. Opgehaald van Wet & Recht Juristen: http://www.wetrecht.nl/ouderlijk-gezag/

# Bijlage 2- Feedback opdrachtgever

Het onderzoek heeft een duidelijke opzet vanuit de literatuur gekregen, die veelal aansluit bij de probleemstelling die binnen de Stichting Intervence gesteld is.

Er is een beeld gevormd over wat de gezinsmanagers van Walcheren denken over de ondersteuningsbehoeften bij de drie verschillende werkkaders, iets wat voorheen ook wel terloops besproken is, maar niet vastgelegd in een onderzoek.

Dit onderzoek kan de organisatie als helpend ervaren, maar er blijven een aantal vragen open staan voordat er een blijvende verandering zal ontstaan in het gevoel van de gezinsmanagers.

Meer tijd is meer kennis, omdat er tijd is om het werk zorgvuldiger te doen. Hiervoor is basiskennis van de werkwijze zeker nodig. Deze dient te worden gegeven (aan nieuwe medewerkers) en moet bijgehouden worden, wat aansluit bij de eerste aanbeveling die de onderzoekster beschrijft.  Echter kost deze aanbeveling ook weer tijd van de gezinsmanagers, er zijn veel cursussen (al dan niet verplicht) en er wordt veelal boven de casenorm gewerkt. Door de organisatie dient goed onderzocht te worden welke cursussen noodzakelijk zijn om het werk op een goede manier uit te voeren en de gezinsmanagers niet te overvragen.

In tijden van verandering is veiligheid binnen de teams belangrijk. Door teams te veranderen, vele langdurige zieken, mensen die liever ergens anders gaan werken etc. ontstaan er veel verschuivingen. Ook in de methodiek veranderde veel en dan kregen de werkers ook nog meer verantwoordelijkheden toebedeeld. Veel kennis vanuit de organisatie is hierdoor verloren gegaan, met name op het gebied van jeugdbescherming en jeugdreclassering. De organisatie vraagt flexibiliteit van werkers, wat een druk op hen legt. Met name op het gebied van jeugdreclassering wordt ervaren dat er te weinig kennis is onder de gezinsmanagers, maar deze zaken nemen landelijk af. Dit maakt het voor de organisatie minder noodzakelijk om alle werkers hiervoor te scholen.

De tweede aanbeveling over de nieuwe teams is een goede aanbeveling. Wegens de vele nieuwe medewerkers in 2 van de 3 teams is het noodzakelijk een nieuwe verdeling van kennis in de teams te maken. Stichting Intervence is hier, op moment van schrijven, mee bezig. Er zijn echter binnen Walcheren maar 2 oud medewerkers van de jeugdreclassering, wat maakt dat het onmogelijk is om er 1 per team in te delen. Wat betreft de andere werksoorten is dit wel mogelijk. Er zou gekeken kunnen worden of er een nieuwe medewerker door een oud medewerker van de jeugdreclassering kan worden getraind?

De derde aanbeveling is interessant. Het zou ideaal zijn om in elk team een coach te hebben op elk vakgebied. Echter zijn hiervoor natuurlijk dan veel uren die vrijgemaakt moeten worden, wellicht is één coach voor de regio voldoende (hoewel deze dan inhoudelijk de casussen wel minder kent).

Ik blijf mij afvragen of de kennis van 3 werksoorten haalbaar is voor de gezinsmanagers, misschien is dit een interessant onderzoek zijn een volgende stagiaire? Kennis vergaren kost tijd, is het reëel om van de werkers te verwachten dat zij deze kennis op alle gebieden hebben en behouden?

Ik vraag me af of er rekening is gehouden met de gevolgen van deze veranderingen. In Amsterdam hebben zij het anders aangepakt, met ondersteunende teams die het werk opvangen, we kunnen de tijd niet terug draaien, maar moeten wel blijven onderzoeken hoe we de kwaliteit verbeteren!

Verder vraag ik mij nog af hoe Chantal het onderzoek bij Intervence gaat presenteren. Het lijkt me verstandig om een terugkoppeling te geven aan het management met de aanbevelingen.

Als afsluiting rest mij nog de onderzoekster te bedanken voor haar onderzoek! Chantal, bedankt!

Sharon Dijselijnck, gezinsmanager Stichting Intervence

s.dijselijnck@intervence.nl / 06-19285258

# Bijlage 3- Transcriptie

**Voorafgaand***Dit onderdeel is niet opgenomen*Als introductie stelt de interviewer zichzelf voor. De interviewer stelt de respondent op zijn of haar gemak. De interviewer verteld dat het interview ongeveer een half uur zal duren. De interviewer verteld dat het onderzoek geheel vertrouwelijk is. Tijdens het interview worden er geen namen genoemd maar respondent 1, respondent 2 etc. De interviewer legt de respondent uit dat de opnames alleen gebruikt worden voor het uitschrijven van de interviews en het schrijven van het onderzoeksverslag. Er wordt toestemming aan de respondent gevraagd om het interview op te nemen. Pas wanneer de respondent deze toestemming heeft gegeven, start de opname. De respondent vond het geen probleem om aangesproken te worden met ‘’je of jij’’.

*Start opname***Onderzoeker:** Weet je nog waar het onderzoek over ging? **Respondent 8:** Vertel nog eens eventjes.  **Onderzoeker:** Uhm het gaat vooral over uhm Intervence is in 2013 overgestapt naar een nieuwe methodiek de GGW. Daarbij kwam kijken dat de medewerkers van één werkkader ineens in drie werkkaders moesten gaan werken. De vraag luidt dan ook als volgt: ‘’Welke vorm van ondersteuning hebben de gezinsmanagers van Stichting Intervence Team Walcheren nodig om te invulling te geven aan het werken in alle drie de werkkaders?’’ **Respondent 8:** Oké. Ja, oké. Ja, ja.  **Onderzoeker:** Hoe lang bent u werkzaam bij Stichting Intervence? **Respondent 8:** Uhm \* jaar.  **Onderzoeker:** Zo, dat is echt al heel lang.  **Respondent 8:** Ja, dat is zeker al heel lang.  **Onderzoeker:** Vanaf \*\*\*\* nog wat zelfs! **Respondent 8:** Ja, ja. Ik weet dat nooit zo goed uit mijn hoofd. Iets van \*\*\*\*, \*\*\*\* of zoiets.  **Onderzoeker:** Binnen welke werkkader was u werkzaam voor 2013? **Respondent 8:** Uhm dat hete toen \*\*\*\*. Dat houdt in \*\*\*\*.  **Onderzoeker:** Ohhh ja, en dan ging \*\*\*\*\*\*\*\*\*? **Respondent 8:** Vooral \*\*\*\*\*\*\*.  **Onderzoeker:** Ohhh, oké, op die manier.  **Respondent 8:** Jeugdzorg, toen Bureau Jeugdzorg \*\*\*\*\*\*.  
**Onderzoeker:** En na 2013 ben je gaan werken in alle werkkaders? **Respondent 8:** Ja, toen kon opeens iedereen alles. Dus toen werden we ingedeeld in nieuwe teams en toen gingen we het allemaal maar kunnen.  **Onderzoeker:** Ja, ja. Dat is ook de volgende vraag inderdaad. Hoe heeft u de overgang naar de GGW- methodiek ervaren gericht op de verschillende werkkaders?  **Respondent 8:** Uhmm als een zeer hectische periode.  **Onderzoeker:** Ja.  **Respondent 8:** Ik kon wel begrijpen dat we iets moesten. Ik realiseerde me namelijk gewoon wel we hebben gewoon achterstallig onderhoud bij Bureau Jeugdzorg. Er is niet echt nagedacht of onvoldoende nagedacht over de toekomst. Dat was ook wel lastig, want het is heel lang, heel erg onduidelijk gebleven wat het zou gaan worden. En hoe het er uit ging zien, dat is ook wel erg lastig. Op dat moment moest opeens alles anders dus de teams, alle medewerkers werden door elkaar gegooid. We werden ineens allemaal in andere teams opgesplitst en uhm ja we moesten ineens al die werksoorten gaan doen. Daar bij kwam bij dat ook alle rapportages werden veranderd, de werkwijze.  **Onderzoeker:** Ja eigenlijk het hele systeem denk ik? **Respondent 8:** Ja het systeem inderdaad. Echt alles op zijn kont. Dat is echt uhm niet allemaal in een week geregeld natuurlijk. Wel ging het allemaal in een hoog tempo achter elkaar, het werd in een hoog tempo ingezet. Achteraf is iedereen wijs natuurlijk maar dan zeg je wel van dat, dat is niet handig geweest om echt alles.  **Onderzoeker:** Alles in één keer om te gooien? **Respondent 8:** Alles in één keer om te gooien inderdaad. Het was natuurlijk wel verdeeld over één jaar weet je wel in een te hoog tempo.  **Onderzoeker:** Heb je het specifiek positief of negatief ervaren of juist meer er tussenin? **Respondent 8:** Ja enerzijds was het wel positief het gaf wel een soort van uhm nieuwe flow.  **Onderzoeker:** Omdat je misschien al een langere periode werkzaam bent binnen de organisatie? **Respondent 8:** Ja omdat ik er al wel lang zat. Ik dacht van nou we gaan er voor en het nieuwe team was leuk en er waren zeker aspecten in het nieuwe werken waarvan ik dacht dat is ook erg leuk. Inspirerend ook, maar het was zo veel dat uhm ja ik had wel het idee van je raakt steeds meer verdwaald in een groot moeras eigenlijk. Wat ook vrij snel ontstond was dat niemand precies meer wist hoe het was, omdat en de jeugdreclassering was niet meer specifiek in zijn vak en de jeugdbescherming niet meer, casemanagement niet meer. Iedereen raakte gewoon verwaterd. Het was de gedachte van als iedereen nou uhm zijn eigen werksoort overdraagt aan de collega. Dat was een hele leuke en goede gedachten, maar eigenlijk was daar gewoon geen tijd voor. Ondertussen kwamen er maar klanten en klanten.  **Onderzoeker:** Ja, dus je had ook niet echt de tijd om te leren om het werk te doen. **Respondent 8:** Nauwelijks, nauwelijks ja. Misschien is het in andere teams wel beter gelukt, maar in ons team merkte je van was het toch heel lastig om samen op te trekken, samen die JR zaken op te pakken. Dat was eigenlijk gewoon niet te doen.  **Onderzoeker:** Nee.  **Respondent 8:** In mijn beleving was dat hoor.  **Onderzoeker:** Ja, nee dat snap ik. Bent u voldoende geïnformeerd over uw rol als gezinsmanager gericht op de verschillende werkkaders, binnen de GGW methodiek? **Respondent 8:** Ik, ik denk op zich wel. Het is alleen erg lastig hoe verhoud je je want uhm net als uh jeugdbescherming dan heb je een heel andere positie en uhm he dan heb je toch he een pet op met jeugdbeschermer van u moet dit en u moet dat. Zo is het gewoon op zijn tijd. Dan is het gewoon heel erg grappig dat al dat verbinden en matchen en weet ik het wat. Alleen als je op dat moment spijkers met koppen moet gaan slaan dan en de streep moet gaan trekken dan merk ik van ja dan is het heel lastig. Dan had je beter in een aantal zaken formeler in kunnen steken.  **Onderzoeker:** Ja, ja.  **Respondent 8:** En niet op de bank gaan zitten matchen.  **Onderzoeker:** Want dat werk dan niet? **Respondent 8:** Nee absoluut niet. Dat is ook voor de mensen erg verwarrend.  **Onderzoeker:** Bedoel je dat als je eerst vrijwillig bent en dan daarna een OTS bedoel je dat? **Respondent 8:** Nee, nee, meer van als je binnen komt als ‘vriendelijke gezinsmanager’ die je gaat helpen en er volgens is het allemaal niet haalbaar en moeten er toch kinderen uit geplaats, wat je niet wilt.  **Onderzoeker:** Terwijl je in het begin binnenkomt van. **Respondent 8:** Ja terwijl je in het begin zegt van nee we gaan samen dit en samen aan het plan en samen zus en samen zo. Op het ene moment trek je dan toch die lijn en moet je op je strepen gaan staan en zeggen dat het niet goed genoeg is. We gaan toch een volgende stap nemen.  **Onderzoeker:** En vervolgens moet je met hetzelfde gezin verder natuurlijk.  **Respondent 8:** Ja, Ja. Zo is het wel altijd geweest hoor.  **Onderzoeker:** Oh oké dat wel.  **Respondent 8:** Bij sommige gezinnen had je echt wel het idee van naja het is dat ik geen OTS doe uhm maar daar had ik best wel mee verder gekund. Bij andere gezinnen was het wel van beter dat er een verse gezinsmanager kwam. Om te kijken van oké we gaan toch een soort van nieuwe start maken.  **Onderzoeker:** Je wist wel goed wat jouw rol was als gezinsmanager wanneer je **Respondent 8:** Uhm ja dat was wel duidelijk. Jawel, ja dat was wel helder hoor.  **Onderzoeker:** Ja, oké. Op welke manier bent u op de hoogte gebracht over de inhoud van de GGW- methodiek? Hoe is dat toen gegaan? **Respondent 8:** Uhmm, ja, we hebben daar een cursus over gehad he.  **Onderzoeker:** Van hoe lang ongeveer?  **Respondent 8:** Hmm dan moet ik eens even denken hoor. Uhm dat durf ik niet meer te zeggen want dat is echt al wel langer geleden. Zeker natuurlijk uhmm. **Onderzoeker:** Was dat nog voor 2013 dan of?  **Respondent 8:** Nee, pas toen we er mee begonnen te werken. Toen is er echt wel geïnvesteerd in de mensen die er toen waren. Die mensen hebben echt wel uhm cursus daar in gekregen en daar is toen ook echt wel veel aandacht aan besteed hoor. Dat is echt waar, maar later is natuurlijk veel meer, of dat natuurlijk is naja, het is verwaterd.  **Onderzoeker:** Ja.  **Respondent 8:** Er zijn natuurlijk ook ontzettend veel mensen weg gegaan. Ontzettend veel expertise verloren gegaan op die manier en uhm ja nu nieuwe medewerkers ik weet niet precies hoe het ze vergaat. Ik heb het idee dat ze ergens hap snap hun info bij elkaar moeten gaan schappen. Maar in 2013 was het echt wel geregeld hoor. Ik moet wel zeggen we waren toen zo overladen met alles.  **Onderzoeker:** uhumm.  **Respondent 8:** Dat het uhm dat het uhm lastig was om het allemaal zo te behappen.  **Onderzoeker:** Ja, ja. Maar uhm had iedereen die GGW- cursus gehad of waren er een aantal mensen die het moesten overbrengen op jullie? **Respondent 8:** Nee, nee iedereen uhmm die had die cursus gehad.  **Onderzoeker:** Ja, oké. Soort van presentatie of? **Respondent 8:** Ja, ook. Alleen ook wel uhm mensen uit het veld die kwamen vertellen hoe dat toen werkte met de GGW.  **Onderzoeker:** Die uit Amsterdam ook of niet?  **Respondent 8:** Ja, ja die uit Amsterdam inderdaad. Ja, ja.  **Onderzoeker:** Ohhja. Toen stonden jullie er wel positief tegenover?  **Respondent 8:** Ja, zeker wel. Zeker wel. Ja, ja. Het was wel heel veel ja, maar het leek toen best wel een haalbare methode eigenlijk. Absoluut.  **Onderzoeker:** Ja, ja. Op welke manier heeft u inhoudelijk geleerd over het werken binnen de werkkaders waar uw expertise lager ligt? **Respondent 8:** Nou, nou, dat is dus een beetje uhm niet gebeurd. Nee. Als je van een uhm ook al is het gewoon een enthousiaste en goed bedoelende collega dan een workshop van een dag krijgen en dan een dag jeugdbescherming hebben gehad en een dag jeugdreclassering hebt gehad. Ja, dat slaat natuurlijk echt helemaal nergens op.  **Onderzoeker:** Nee, nee? **Respondent 8:** Nee. Dat is natuurlijk echt ruim onvoldoende.  **Onderzoeker:** Oh oké en nu is pas die cursus jeugdbescherming toch? **Respondent 8:** Ja, ja. Dat is heel erg laat.  **Onderzoeker:** Uhm 4 jaar later.  **Respondent 8:** Ja 4 jaar later. En dat is wel uhm ja dat is gewoon erg jammer. Ook omdat er ondertussen al heel veel mensen zijn verzopen eigenlijk.  **Onderzoeker:** Maar denk jij dat wanneer ze die cursus meteen in het begin zouden doen, wanneer ze begonnen met de GGW dat dat juist houvast zou bieden of zou alles op die manier niet te veel worden dan? Dat je dat er natuurlijk dan ook nog bij krijgt.  **Respondent 8:** Nou, dat was natuurlijk het punt. Dat er ook nog bij. Ik zeg niet dat dat vroeger alles beter was, maar toen liep je wel echt eerst maanden mee met een andere collega. Samen starten je toen ook zaken op.  **Onderzoeker:** Oh, oké dus zo begon dat toen?  **Respondent 8:** Jaaaa, inderdaad. Echt pas na een jaar dan uhm had je alles een beetje langs zien komen weet je wel. Echt een hele inwerkperiode had je toen.  **Onderzoeker:** Werd daar een jaar voor uitgetrokken?  **Respondent 8:** Ja, ja eigenlijk wel. Nou uhm de één was sneller en de ander deed er iets langer over. In principe stond er een flinke periode voor inderdaad. Je ging ook weer niet een heel jaar mee lopen, maar wel uhm **Onderzoeker:** Je caseload opbouwen op die manier? **Respondent 8:** Jaaa, zo ongeveer en misschien in een iets hoger tempo. Gewoon het geen dat kon. De één was ook gewoon wat sneller dan de ander. Er werd toen wel van uit gegaan van je hebt gewoon een flinke inwerk periode nodig. Laten we insteken op een jaar al met al, eer je alles een keer langs hebt zien komen binnen je werkveld.  **Onderzoeker:** Ja, ja zeker.  **Respondent 8:** Want een OTS over een pasgeboren baby is een ander verhaal dan een OTS over een schoolverzuimer ofzo weetje wel. Ja ja.  **Onderzoeker:** Ja zeker, ik denk dat je die tijd ook wel gewoon nodig hebt.  **Respondent 8:** Ja, je hebt zeker die tijd nodig inderdaad. Je was dan toen natuurlijk heel specifiek jeugdbeschermer of jeugdreclasseerder dus je zat in dat team.  **Onderzoeker:** Dan kan je je natuurlijk focussen op **Respondent 8:** Ja, ja specifiek op dat onderdeel dus ja.  **Onderzoeker:** Dat vind je dan natuurlijk ook leuk, want daar ben toen in die tijd ook voor aangenomen eigenlijk.  **Respondent 8:** Ja, ja precies dat is zo. En dat is ook wel de grote smakker. Op ineens één moment konden we alles en mensen hebben gewoon echt niet gekozen voor dat gedwongen kader en het gaat je dan ook gewoon minder af.  **Onderzoeker:** Ja, ja. Persoonlijk is het natuurlijk ook stukje. Wat ligt jou eigenlijk.  **Respondent 8:** Ja, ja absoluut inderdaad.  **Onderzoeker:** Ja. Vindt u dat u genoeg kennis heeft over alle verschillende werkkaders om deze goed uit te kunnen voeren.  **Respondent 8:** Nee.  **Onderzoeker:** Nee. Over jeugdbescherming nu dan misschien wel alleen over jeugdreclassering dan misschien niet?  **Respondent 8:** Nou, nu had ik gisteren ook ineens weer een akkefietje toen ik ineens een spoedverzoek moest gaan doen uhm ook de juridische deskundige had niet het juiste aangeleverd heeft bij mij en dan denk ik wel eens van waar zijn we nu toch mee bezig he. Misschien dat we zeg maar het standaard lukt dan wel bij mij de standaard OTS, de standaard verzoeken, dat lukt dan wel.  **Onderzoeker:** Maar het moet verder niet af gaan wijken?  **Respondent 8:** Nee het moet inderdaad niet af gaan wijken. Nee, nee. Ook niet een speciaal dingetje erbij want op die manier is blijkbaar dan iedereen ook zoekend. En dan denk ik van verdorie we zijn nu al vier jaar verder.  **Onderzoeker:** Ja, ja, nee zeker dat snap ik wel.  **Respondent 8:** Dan denk ik van hoe gaan we dit nou weer in een fatsoenlijk tempo allemaal weer rechtbreien zeg maar. Ja, ik maakte toen geen beste beurt bij de rechtbank. De rechter deed stik zijn best en die zat er ook erg mee merkte ik. Je maakt echt een slechte indruk namens Intervence.  **Onderzoeker:** Ja, ja, ja zeker. Lastig is dat zeg. Op het gebied van kennis, welke kennis zou u kunnen gebruiken om alle werkkaders goed of beter uit te kunnen voeren? **Respondent 8:** Ik zou vooral willen weten van waar kan ik nou mijn juiste kennis halen.  **Onderzoeker:** Hmm.  **Respondent 8:** Ik ben vooral zo op zoek van waar kan ik het nou eigenlijk vinden?  **Onderzoeker:** Ja.  **Respondent 8:** Niet iedereen hoeft natuurlijk alles uit zijn of haar hoofd te weten, alleen als het maar gewoon even duidelijk is van waar zou ik het op kunnen zoeken.  **Onderzoeker:** Ja, ja. En die aandachtfunctionarissen? Zijn die alleen voor de jeugdreclassering? **Respondent 8:** Ja, alleen voor de jeugdreclassering en ik heb voor mijzelf al wel vrij snel besloten van ik ga er niet eens aan beginnen aan die jeugdreclassering eigenlijk.  **Onderzoeker:** Nee, nee. En stel het gebeurt wel in jouw zaak, wat dan? Dat er een maatregel bij komt kijken? **Respondent 8:** Uhmm dan ja dan ga ik dan ga ik ook wel, ik heb het in één zaak gehad, toen ben ik ook wel naar een aandachtfunctionaris gegaan. Op dat moment hebben ze ook best wel goed geholpen alleen ik ga ook wel gewoon naar mijn teamgenoot die jeugdreclasseerder is.  **Onderzoeker:** Ja, oké. Ja, ja op die manier.  **Respondent 8:** Dus dan haal ik de kennis wel hoor ja, ja.  **Onderzoeker:** En niet alle kennis die jij nodig hebt is altijd te vinden in jouw team? **Respondent 8:** Nee voor mij niet of ik kan het niet vinden. Ik merk ook wel eens uhm he dan wordt er geroepen van we moeten dat of dat doen. Dan denk ik bij mijzelf ineens ohja dat moest zo. Vroeger had je daar werkkaarten voor om die beslissingen te nemen. Dat was ook zo. Of juridische kennis ohhja even naar \*\*\*\* maar als je dan als ze er niet is of je krijgt verkeerd antwoord dan maakt het niet uhm makkelijk.  **Onderzoeker:** Op die manier ga je echt zoeken? **Respondent 8:** Ja je gaat zoeken heel erg.  **Onderzoeker:** En de mensen om je heen weten het dan een beetje, maar ook weer niet zeker. En dan **Respondent 8:** Ja, ja, ja. En vaak heb je dan ook geen weken de tijd om dat even op je gemakje uit te zoeken he. Want op dat intranet staat eigenlijk ook heel veel. Alleen daar raak ik dan ook weer hopeloos op verdwaald. Uhm ja, ja, ik ben dus vooral erg op zoek van waar kan ik nu eigenlijk de juiste informatie vinden.  **Onderzoeker:** Dat is voor jou dus niet echt duidelijk? **Respondent 8:** Nee dat is voor mij niet helder nee.  **Onderzoeker:** En als je kijk he, naar de werkwijze nu en de werkwijze voor 2013 zeg je dan van ik denk dat we terug moeten naar ieder zijn eigen expertise of zeg je van ieder van alles een beetje is denk ik ook wel goed zo? **Respondent 8:** Nee. Ik zou het liefste zien dat een ieder kon kiezen voor de werksoort waar ieder zich prettig bij voelt en als die er uhm als het zo gelegen komt dan doe je er iets bij bijvoorbeeld: Ik ben van het vrijwillig kader ik heb dat soort zaken en mocht het uitlopen in een ondertoezichtstelling en kan ik met deze mensen verder, en wil ik met deze mensen verder, dan ga ik er mee verder.  **Onderzoeker:** Aha oké, op die manier.  **Respondent 8:** Ja op die manier. Niet uhm ik heb ook al gezegd van ik ga geen nieuwe OTSen meer opstarten, dat ga ik gewoon niet doen.  **Onderzoeker:** Nee, nee.  **Respondent 8:** Jeugdreclassering begin ik al helemaal niet aan. Gezien de hoeveelheid jeugdreclassering dat binnen komt uhm kun je je expertise niet vasthouden.  **Onderzoeker:** Nee helemaal niet nee.  **Respondent 8:** Nee, dus dat moet je gewoon ook echt niet doen. Dat moet je gewoon bij een paar mensen laten en anders ga je daar ook helemaal de mist mee in.  **Onderzoeker:** Ja, en ook het stukje doelgroep dat ze dat mogen kiezen? **Respondent 8:** Ja, ja absoluut, absoluut.  **Onderzoeker:** De één wil natuurlijk wel met kleine kinderen werken en de andere juist niet.  **Respondent 8:** Precies, ja, ja. Wat dat betreft wordt er ook eigenlijk te weinig gebruik gemaakt van de expertise die er al is.  **Onderzoeker:** Ja en ook natuurlijk als jij je werk leuker vind, dan ga je je er ook veel meer voor in zetten denk ik.  **Respondent 8:** Ja, nou ja. Je kunt ook gewoon niet alles weten. En daarin hebben we denk ik echt wel een fout gemaakt vind ik hoor, ja. **Onderzoeker:** Ja. Op welke manier bent u gecoacht om te leren werken in alle drie de werkkaders?  **Respondent 8:** Nou we hebben natuurlijk altijd op donderdagochtend hebben wij de casuïstiek. Daarin breng je natuurlijk wel je dingen in, je vragen. Op zich proberen we dat ook nog steeds wel consequent te doen. Alleen je merkt dat er tegenwoordig gewoon heel veel inhoudelijke vragen komen. Uhm ja, het werk met de gezinnen moet ondertussen ook gedaan worden. Dat is eigenlijk de hoofdmoot. Je zou het bijna vergeten. Uhm maar het zijn natuurlijk wel dat de vragen die daarin langs komen ook in jou zaken zouden kunnen helpen. Iemand kan een vraag hebben waarvan jij ook denkt van oh uh wacht die had ik ook. Dus uhm op zich ben ik daar dan ook niet ontevreden over. Hoeveel coaching kun je op een gegeven moment ook aan natuurlijk. Ik bedoel het werk moet natuurlijk ook gewoon door, je kunt niet de hele tijd mensen gaan zitten coachen. Onderling proberen we dat natuurlijk ook wel te doen. We proberen elkaar daarin wel echt te helpen en bij te staan.  **Onderzoeker:** Het is het meeste vanuit je team dan? **Respondent 8:** Ja, ja, vooral dat ja.  **Onderzoeker:** En een stukje coaching vanuit de teamleider? **Respondent 8:** Hmm ja ook want die heeft ook een behoorlijke expertise, ook wel hoor, ook wel. Ja, daar mag ik echt niet over mopperen nee, nee, nee.  **Onderzoeker:** Dat is alleen maar fijn.  **Respondent 8:** Ja toch.  **Onderzoeker:** Vindt u dat de manier van coaching u heeft geholpen om te leren werken binnen alle drie de werkkaders?  **Respondent 8:** Ja ook wel. Ja hoor, ja.  **Onderzoeker:** Dus je hebt wel het gevoel dat je voldoende gecoacht wordt op die manier? In de casuïstiek, op de kamer? **Respondent 8:** Ja, zeker wel.  **Onderzoeker:** Dat stukje wel?  **Respondent 8:** Ja, zeker.  **Onderzoeker:** Oké. Vindt u dat er genoeg coaching heeft plaats gevonden om te leren werken in alle drie de werkkaders?  **Respondent 8:** Uhmmm **Onderzoeker:** Voor jou voldoende? **Respondent 8:** Nee er had vooraf meer moeten, we hadden vooraf meer uhm gecoacht, we hadden gewoon meer cursussen vooraf moeten krijgen. Uhm. **Onderzoeker:** Meer een stukje kennis ook eigenlijk? **Respondent 8:** Meer een stukje kennis inderdaad. Vooral dat.  **Onderzoeker:** En ook dat bijvoorbeeld iemand met die expertise met jou mee zou lopen?  **Respondent 8:** Ja. Daar is ook wel heel veel op gepusht, maar dan was het vooral je collega’s.  **Onderzoeker:** Daar zijn de teams toen ook op ingedeeld geloof ik he? **Respondent 8:** Ja, ja, precies ja. Uhm ik weet niet of dat toeval is, maar ik weet dat er bij de \*\*\*\* regio meer is gelukt om samen op te trekken in zaken. Bij ons is dat echt uhm veel minder gelukt eigenlijk ja. Of we hebben veel minder gedaan, ik weet het niet.  **Onderzoeker:** Maar in jou team zaten wel bijvoorbeeld uhm twee jeugdbeschermers, vrijwillig en JR? **Respondent 8:** Ja, absoluut ja. Ja, dat was uhm ja. Er zijn natuurlijk ook veel mensen uhm weg gegaan. En dan nieuwe gekomen.  **Onderzoeker:** Die leerde van elke werkkader natuurlijk een beetje.  **Respondent 8:** Ja die moesten ook weer gaan leren. Die waren helemaal vers dus die wisten ook niks bij wijze van spreken, nee, nee.  **Onderzoeker:** En zeg jij van uhm als de mensen hier nieuw komen, leer ze dan van alle drie een beetje of zeg jij van begin met dat en als je er aan toe bent dat?  
**Respondent 8:** Begin maar met jeugdbescherming.  **Onderzoeker:** Ohja, dat is het grootste uhmm **Respondent 8:** Ja, dat is de grootste moot hier. Begin eerst maar goed met jeugdbeschermer en dan wanneer ze zich capabel genoeg voelen om er wat bij te doen. Want vaak ontstaat het ook wel natuurlijk. Die OTS hoeft natuurlijk niet uhm voortgezet te worden, maar het gezin wil nog wel een stukje mee in het drangkader. Om het nu al los te laten is uhm **Onderzoeker:** Dat gebeurt natuurlijk wel vaak op die manier.  **Respondent 8:** Dat gebeurt wel van zelf ja.  **Onderzoeker:** Op die manier gaat er denk ik ook wel minder expertise verloren. Want de oude mensen die nu natuurlijk weg gaan, dat gaat dan allemaal met hun mee weg.  **Respondent 8:** Ja, ja. Dat gaat dan allemaal weg.  **Onderzoeker:** Er komen dan geen nieuwe voor terug, in ieder geval weinig, want je hebt vaak dan van uhm.  **Respondent 8:** Weinig inderdaad. Je hebt weinig uhm uhm nou ja er komen geen ervaren jeugdbeschermers meer hier binnen. Ja soms toevallig via een bureautje.  **Onderzoeker:** Ja, één in ons team natuurlijk. Dat is het dan ook verder.  **Respondent 8:** Ja, dat klopt. Dan vraag ik mij ook af of het dan voldoende lukt om van zo iemand de expertise te krijgen. Ik heb toch het idee dat iedereen achter zijn bureau verzand. Zijn eigen ding doet. Je bent al lang blij als je eigen caseload op orde is en je verzoekschriften op tijd de deur uit en niet iedereen uhm loopt te mopperen van het is te laat.  **Onderzoeker:** Nee, want je krijgt er verder natuurlijk vanuit de organisatie ook geen extra tijd voor om collega’s te ondersteunen.  **Respondent 8:** Nee, nee. Het moet allemaal uit hetzelfde rondje komen.  **Onderzoeker:** Met een volle caseload is dat ook gewoon lastig.  **Respondent 8:** Dat is heel lastig, ja ja.  **Onderzoeker:** Op het gebied van coaching, wat zou u kunnen helpen om met een goed gevoel alle werkkaders goed uit te kunnen voeren? Echt op het gebied van coaching, wat mis jij daar in? **Respondent 8:** Uhmm Ja, ik geloof dat ik toch wel eens een keer goed zou vinden om een zaak op te starten en dan vanaf het begin af aan. Hoe doe je dat? Hoe vlieg je daar in als jeugdbeschermer? **Onderzoeker:** Samen met iemand? **Respondent 8:** Ja, echt samen met iemand. Samen met een jeugdbeschermer van huis uit. Dat heb ik wel echt gemist ja.  **Onderzoeker:** Oké. En die dan gewoon in het begin een paar maanden mee loopt en dan **Respondent 8:** Waarmee je dan kijkt, elke keer structureel, al is het maar tien minuten per week, hoe vaar je daar in als jeugdbeschermer.  **Onderzoeker:** En stel je bent al in fase 2 dat het dan misschien wat meer losgelaten wordt, alleen stel je hebt vragen dan kun je daar bij terecht.  **Respondent 8:** Ja, ja.  **Onderzoeker:** En stel je moet een jeugdreclasseringszaak draaien. Dan zou je dat alleen op die manier kunnen? **Respondent 8:** Ja, ja.  **Onderzoeker:** Anders niet? **Respondent 8:** Nee, nee hoor. Dan moet ik echt straks gecoacht worden door een naaste collega.  **Onderzoeker:** Ja oké. En dan lukt het wel? **Respondent 8:** Ja, ik hoop het! Maar ik vind het wel, en dan denk ik van ja, de mensen zijn serieus hoog opgeleid als jeugdreclassering en ja alsof het allemaal dan ineens niets voorstelt ofzo weet je. Alsof GGW en FFPS allemaal echt de lading dekkend is. En zo is het gewoon niet in mijn beleving.  **Onderzoeker:** Nee, het is echt een hele aparte tak die je niet ineens zo maar leert.  **Respondent 8:** Nee, nee. Ik denk dat je dan gaat verdunnen. Je gaat water bij de wijn doen en uiteindelijk ben je dan specifiek jeugdreclassering of jeugdbescherming ben je dan kwijt.  **Onderzoeker:** Ja. Voor jezelf heb je ook het gevoel van ik doe wat ik denk dat goed is, maar een collage die die achtergrond heeft, kan het beter, dus misschien doe ik de cliënt wel een tekort op die manier.  **Respondent 8:** Ja precies! Ja, ja.  **Onderzoeker:** Dat ga je dan denk ik elke keer van jezelf denken.  **Respondent 8:** Ja van doe ik het wel goed? **Onderzoeker:** Ja inderdaad. Op welke manier heeft u de supervisie ervaren met de overtap naar de GGW, gericht op de verschillende werkkaders? **Respondent 8:** Uhm nou als goed. Ik heb alleen heel snel gemerkt dat het compleet afhankelijk is van de mensen in je team.  **Onderzoeker:** Ohhh ja. Bedoel je of die daar voor open staan? **Respondent 8:** Of die daar voor open staan, of die daar aan mee willen doen. Uhm je hoorde ook vrij snel geluiden van andere teams dat het toch wel heel lastig was. Maar goed dat is wel heel kenmerkend van supervisie, coaching of wat dan ook dat is wel erg afhankelijk van de mensen in je ploegje.  **Onderzoeker:** Ja, je moet er voor open staan. Je moet willen om naar jezelf te kijken. Je moet je willen ontwikkelen. **Respondent 8:** Ja, ja en uhm ja er waren natuurlijk ook ja je merkt soms is er een remmende factor in je team he een collega die het niet meer trekt wegens ik snap het niet meer, want ik ben te oud of met een heel jong iemand die nog helemaal met zijn begin vragen zit.  **Onderzoeker:** En daar heb jij dan minder aan, omdat je denkt van dat heb ik allemaal al een keer doorlopen? **Respondent 8:** Ja, ja en en je snapt het en en dat moet ook kunnen allemaal en zo is het gewoon alleen je merkt wel goed dan is het lastig om op een gegeven moment een niveau hoger te komen.  **Onderzoeker:** Meer diepgang te vinden? **Respondent 8:** Meer diepgang te vinden inderdaad.  **Onderzoeker:** En iedereen moet open staan voor supervisie dat geloof ik ook wel inderdaad.  **Respondent 8:** En dat heb ik dan uit andere teams gehoord inderdaad. Die hadden dan een zwartkijker er tussen zitten en dan was het heel moeizaam. Alleen gelukkig heb ik dat niet mee gemaakt, nee.  **Onderzoeker:** Vindt u dat supervisie u heeft geholpen om te leren werken binnen alle drie de werkkaders? **Respondent 8:** Jawel hoor, ja ja, zeker wel.  **Onderzoeker:** Jij vond het op zich wel fijn want voor 2013 kregen jullie dat niet he? **Respondent 8:** Nee, nee.  **Onderzoeker:** Daar voor was het toch van dat je eens in de twee weken gesprekken had met je teamleider geloof ik he? **Respondent 8:** Ja, nou wij hadden dat toen niet, bij \*\*\*\*. **Onderzoeker:** Dat stond er meer apart van? **Respondent 8:** Ja, ja. Dus ik weet eigenlijk geen eens hoe het bij andere ging toen.  **Onderzoeker:** Nee, nee. Dus jij hebt eigenlijk pas vanaf 2013 te maken gekregen met supervisie? **Respondent 8:** Ja klopt eigenlijk wel.  **Onderzoeker:** En wel als positief ervaren? **Respondent 8:** Ja, zeker wel.  **Onderzoeker:** Vindt u dat u genoeg supervisie krijgt om te kunnen werken in alle drie de werkkaders? **Respondent 8:** Uhmm ja, ja ik denk het wel.  **Onderzoeker:** Eén uur in de week geloof ik he? **Respondent 8:** Ja.  **Onderzoeker:** Daar wordt dan ook wel structureel aan vast gehouden? **Respondent 8:** Wij proberen daar zeker aan vast te houden. Ik zeg proberen want soms lukt het niet, maar het is toch echt wel uhm we proberen het zeker vast te houden. Absoluut, absoluut.  **Onderzoeker:** En spreken jullie af van die moet volgende week een casenote invullen of? **Respondent 8:** We hebben dat wel gedaan. Die periode hebben we gehad, maar dat werkt gewoon niet.  **Onderzoeker:** Je hebt natuurlijk niet altijd per se in een week een gesprek waar je op wil reflecteren.  **Respondent 8:** Volgens onze teamleider was dat juist onzin want je kon overal wel een casenote over maken. Eén gesprek in de week moest je wel hebben maar het was zeg maar de druk van die casenote die begon zo te drukken dat het zijn doel voorbij schoot.  **Onderzoeker:** Dat je op een woensdag einde van de middag ineens dacht van oh shit ik moet een casenote schrijven.  **Respondent 8:** Dan was je eigenlijk al te laat. Wij hebben de afspraak dat we dinsdag eigenlijk de agenda rond moeten hebben omdat er heel veel mensen in ons team niet werken op woensdag. Dan donderdagochtend, dat gaf een enorme druk. Toen zijn we op een gegeven moment hebben we het maar los gelaten. Ik geloof dat de casenote bij ons aan stille dood is gestorven langzamerhand.  **Onderzoeker:** Jullie hebben altijd gewerkt via een casenote of zoiets, niet via een thema? **Respondent 8:** Ja ook wel met een thema of gewoon met een vraag. Nou zitten we meer daar op een vraag.  **Onderzoeker:** Jij vindt het wel fijner op die manier?  **Respondent 8:** Ja, ja.  **Onderzoeker:** Maar aan de andere kant die voorbereiding dan **Respondent 8:** Ja, ja. Die voorbereiding is sowieso wel erg lastig.  **Onderzoeker:** Dan kom je denk ik weer bij het stukje tijd, werkdruk.  **Respondent 8:** Ja, een fatsoenlijke voorbereiding moet je dan eigenlijk in je vrije tijd gaan zitten doen. Ik ben daar mee gestopt, ik doe het gewoon niet meer.  **Onderzoeker:** Nee, op een gegeven moment dan uhm wordt het ook te veel natuurlijk.  **Respondent 8:** Ja, het is gewoon structureel. Dit kan zo niet de bedoeling zijn. Kijk daar hebben we ook wel weer iets voor geprobeerd om daar een vorm voor te vinden he dat als jij een vraag hebt dan zet je hem dusdanig rood in je gezinsplan. Want het was ook nog de bedoeling dat we de gezinsplannen van iedereen lazen. Dan denk ik van ja het is allemaal leuk bedacht, maar wanneer dan? Ja, daar moet je gewoon tijd voor maken. Ja nou de klant wacht wel.  **Onderzoeker:** En dan ook nog met je caseload vol? **Respondent 8:** Ja, ja met een caseload vol.  **Onderzoeker:** Je bent denk ik al blij als je je eigen plannen op orde hebt? **Respondent 8:** Ja, ja inderdaad. Ik vind echt dat we dat stuk niet goed onder controle krijgen.  **Onderzoeker:** Nee, dat is zeker nog heel veel zoekende? **Respondent 8:** Ja, ja absoluut.  **Onderzoeker:** Ja, ja. En nu doen jullie ook gewoon met thema’s werken of? **Respondent 8:** Ja, ja of gewoon met een vraag.  **Onderzoeker:** Weet jij dan hoe komende morgen er uit ziet met de supervisie? **Respondent 8:** Ik heb me eerlijk gezegd nog niet in de agenda verdiept, ik ben daar nog niet aan toe gekomen.  **Onderzoeker:** Maar sowieso heeft iemand wel een vraag? **Respondent 8:** Het kan ook ter plekke verzonnen worden.  **Onderzoeker:** Oh oké dat kan ook. Die vrijheid is er dan weer wel.  **Respondent 8:** Ja, ja die vrijheid is er zeker. Ja, ja.  **Onderzoeker:** Op het gebied van supervisie, wat heeft u nodig om met een goed gevoel alle werkkaders uit te kunnen voeren? **Respondent 8:** Ja uhm dat is best wel een lastige vraag. Uhmm **Onderzoeker:** Heb jij sowieso iets nodig van supervisie? **Respondent 8:** Ja naja dat is zo raar uhm ik merk dat ik de laatste jaren bijzonder aan het schuiven geraakt zeker in het gevoel dat ik het kan.  **Onderzoeker:** Ja? **Respondent 8:** Ja.  **Onderzoeker:** Terwijl jij juist al zo **Respondent 8:** Ja, ja, ik heb echt het gevoel van ik weet niks meer, ik kan niks meer. Dat slaat natuurlijk helemaal nergens op. Door uhm de grote bende die het is geworden in mijn optiek. Ik ben heel erg van de structuur dat weet ik en heel erg van de vastigheid. Ik ben daardoor heel erg aan het schuiven geraakt. Dan zegmaar zo’n dingetje als gisteren dat ik dan een volkomen verkeerd verzoek heb gedaan naja dat nekt mij gewoon. Dan voel ik me zo uhm dan denk ik van ja wat heb ik allemaal verkeerd gedaan, wat ik niet meer weet. Ik weet zoveel niet, ik weet niet eens wat ik niet meer weet, ja dan draai ik echt een beetje door in mijn kop. Dat is juist een stukje waarvan je denkt daar zou je met supervisie een stukje mee moeten. Maar ja. Je eigen onzekerheid daar in. Maar wat ik dan echt nodig heb, daar heb ik het al vaker met mijn teamleider over gehad, zeker wel. Ze staan daar hier zeker wel over in open alleen daar kom ik niet uit. Uhm het is voor mij wel erg helpend als ik een collega een stukje op weg kan helpen dan denk ik van ohja ohja ik weet toch nog wel wat. Ik kan nog wel wat, maar ja wat ik nou zelf aan supervisie nodig heb? Ik ben daar niet zo goed uit. Nee, nee.   
**Onderzoeker:** Ben je voor je gewoon erg aan het zwemmen, van waar moet ik nou naar toe? Of valt dat nog wel mee? **Respondent 8:** Uhm nou dat valt wel mee maar ik heb niet het gevoel dat ik het vak goed in de vingers heb.  **Onderzoeker:** Nee, dat kan ik wel begrijpen, juist door de overstap? **Respondent 8:** Ja, ja zeker en dat vind ik wel raar. Je bent vier jaar verder en ja. Ik merk ook als ik naar mijn collega’s ga, we hebben toevallig veel jeugdbeschermers van huis uit. Ook die weten niet meer precies hoe het nou zit want ook zij zijn op hun expertise van jeugdbescherming in de laatste vier jaar niet bijgeleerd. En er is wel het één en ander veranderd.  **Onderzoeker:** Hun hebben ook andere dingen er bij moeten pakken? **Respondent 8:** Ja, ook. Ja.  **Onderzoeker:** Dus zelfs die zijn het een beetje kwijt.  **Respondent 8:** Ja, ja.  **Onderzoeker:** Oké.  **Respondent 8:** Maar wat je daar nu met supervisie mee uit zou kunnen zetten, ik zou het werkelijk niet weten.  **Onderzoeker:** Nee oké. Heeft u voldoende tijd gehad om te leren om alle werkkader goed uit te kunnen voeren? **Respondent 8:** Nou, wat denk jij? **Onderzoeker:** Uhh nee.  **Respondent 8:** Nee, nee.  **Onderzoeker:** Dus die vier jaar is eigenlijk te kort geweest. Of in ieder geval die overstap is te snel gemaakt.  **Respondent 8:** Ja.  **Onderzoeker:** Maar er was wel een jaar voor uitgetrokken geloof ik? **Respondent 8:** Ja, ja.  **Onderzoeker:** Alleen het was eigenlijk te veel? **Respondent 8:** Het was te veel.  **Onderzoeker:** Hadden ze het misschien stukje bij stukje moeten doen? **Respondent 8:** Ja, ja zeker.  **Onderzoeker:** Een beetje van nu heb je het onder de knie, misschien ook persoonlijk kijken, van wat kun jij aan? En dat je dan misschien **Respondent 8:** Ik denk echt dat je van tevoren je de mensen eerst jeugdbeschermers had moeten maken in plaats van, nee hoor dat maakt allemaal niet uit vraag maar aan je nieuwe teamlid hoe het zit met de jeugdbescherming en je scharrelt het wel bij. Dat is niet meer belangrijk, FFPS dat is nu belangrijk. GGW zo gaan we het doen het wordt allen maar uhm bij wijze van spreken makkelijker. We hebben nu allemaal dezelfde rapportages nu en oh oh oh dat is zo’n feest.  **Onderzoeker:** Ja, ja.  **Respondent 8:** Dat is het in mijn optiek niet geworden, nee, nee. Je kunt echt onvoldoende kwijt in je gezinsplannen. Dat zijn trouwens ook de dingen die je terug hoort bij een rechtbank.  **Onderzoeker:** Hmm, is het te beperkt? **Respondent 8:** Ja, ja. Ze kunnen daar niet een overzicht uit halen van een jaar. Hoe is het nou gelopen in het jaar.  **Onderzoeker:** Nee, dat is lastig.  **Respondent 8:** Ook niet van wat is er nou ingezet, wat heeft er nu gewerkt?  **Onderzoeker:** Dan moet je er jaartallen bijzetten en de plannen zijn eigenlijk nooit helemaal up to date.  **Respondent 8:** Nee, nee.  **Onderzoeker:** En dan staan er dingen in en dan denk je ooh, ja dat is ook al van een half jaar geleden.  **Respondent 8:** Ik merk ook dat iedereen heeft heel veel in zijn hoofd, iedereen heeft eindeloze kladbladen met aantekeningen, aantekeningen, want we mogen geen contactjournaals meer doen en juist in die contactjournaals zette je heel veel. Daar kon je heel goed de lopende lijn uit halen. Waar is iemand mee bezig? **Onderzoeker:** Ja, dat zeker alleen er stond toch ook wel een stukje in dat ook echt wel zonde was voor je tijd. Dan stond er belt, maar neemt niet op, klaar.  **Respondent 8:** Ja, kijk die contactjournaals was natuurlijk net hoe je er mee om ging. Ik deed vaak in elke zaak één contactjournaal per week. Gewoon even van wat is er deze week gebeurd? En voor een aantal zaken was het juist wel belangrijk dat je strak noteerde: gebeld, niet thuis, gebeld, nam niet op. Als het elke keer een patroon was van deze mensen zijn eigenlijk niet bereikbaar. ] **Onderzoeker:** Nee, dus dat stukje van het systeem, vond jij in 2013 eigenlijk wel beter? **Respondent 8:** Absoluut. Nu is het zo van dat zet je in je metingen, dat zet je in je casenote. Maar dat zit dan allemaal niet in je plan, dat lees je niet terug in je gezinsplan.  **Onderzoeker:** Nee, dus dat lever je dan niet aan aan de rechtbank? **Respondent 8:** Nee, nee.  **Onderzoeker:** Die centrale lijn en veiligheidslijn. En dat zit eigenlijk ook nog niet in je systeem dat structureel invullen van die veiligheidslijn? **Respondent 8:** Uhm, ik merk dat dat dan wel in mijn systeem zit. Maar goed he dat is best wel met de casuïstiek heb je daar zeker wat aan, maar de rechtbank ziet ze verder niet.  **Onderzoeker:** Nee. Het is alleen voor hier.  **Respondent 8:** Het is alleen voor hier.  **Onderzoeker:** Ja.  **Respondent 8:** Ja, dus in mijn optiek levert het onvoldoende op voor een rechtbank of je krijgt van die plannen van 30 pagina’s dat ook weer niet de bedoeling is dan.  **Onderzoeker:** Nee, en dat kost ook weer tijd.  **Respondent 8:** Ja, dat kost ook weer tijd.  **Onderzoeker:** Ja.  **Respondent 8:** Ja, weet je wel ik heb ook zo’n gezin met vijf kinderen ja ga maar eens een gezinsplannetje maken van 10 kantjes, dat red je dan echt niet. Al die kinderen hebben een eigen leventje, eigen problematiek.  **Onderzoeker:** Dan moet je het eigenlijk per kind beschrijven? **Respondent 8:** Maar dan wordt het weer zo van **Onderzoeker:** Niet meer gezinsgericht.  **Respondent 8:** Nee, dan wordt het zo uhm **Onderzoeker:** Dan heb je weer vijf plannen en dat is ook weer mega veel werk.  **Respondent 8:** Dat is ook weer niet de bedoeling, want het was één gezin één plan dus. Ik ben daar nog niet helemaal op uit hoe we hier nou fatsoenlijk uhm mee om kunnen gaan.  **Onderzoeker:** Er zijn nog zoveel lossen eindjes eigenlijk die nog niet uhm **Respondent 8:** Absoluut, absoluut.  **Onderzoeker:** Goed geregeld zijn. Wat heeft u nog nodig op het gebied van tijd om de verschillende werkkaders met een goed gevoel uit te kunnen voeren?  
**Respondent 8:** Uhmm ja minder zaken zou helpen dat je er meer in kunt doen.  **Onderzoeker:** Ja, want de norm is nu? **Respondent 8:** 12, bij fulltime. Zaken he, dus of een gezin één of twee kinderen heeft. Ik zeg ook wel eens tegen mijn teamleider van uhm ik weet niet precies hoe anderen het doen, maar voor mij is een gezin met vijf kinderen toch meer werk dan een gezin met twee kinderen.   
**Onderzoeker:** Ja, natuurlijk. Vooral als ze allemaal aparte hulpverlening nodig hebben. Bepalingen. Dat is natuurlijk ook een stukje, het zijn nu natuurlijk 12 gezinnen. Alleen vroeger was het? **Respondent 8:** Telde ze per stuk, per kind.  **Onderzoeker:** Ja dat is wel krom, want die tijd krijg je daar niet voor? Je krijgt voor elke zaak even veel tijd, of het nou één kind is of vijf? **Respondent 8:** Ja eigenlijk wel.  **Onderzoeker:** Ja.  **Respondent 8:** Ja. Dus dan moet je kijken of je zelf een beetje een evenwichtige caseload op kunt bouwen. Niet te veel grote gezinnen want dat behap je gewoon niet.  **Onderzoeker:** Nee. Dat stukje zou je nog nodig hebben in tijd. Is er nog iets anders? **Respondent 8:** Uhmm **Onderzoeker:** Meer tijd voor? **Respondent 8:** Nou ja kijk er is natuurlijk een enorm stuk ondersteuning weggevallen in administratieve zin he. Voorheen ging heel veel via het secretariaat. Dat is allemaal weggevallen en en dat vind ik he bijvoorbeeld die plannen doorlezen en een beetje leuk resetten in vormgeving. **Onderzoeker:** Daar is geen ondersteuning meer in? **Respondent 8:** Nee, daar is geen ondersteuning mee in. Die keken vooral naar de inhoud en ik ben bijvoorbeeld niet zo goed in dt.  **Onderzoeker:** In taal? **Respondent 8:** In taal en dat was op zich niet verkeerd. Dat iemand daar dan ook iets in deed.  **Onderzoeker:** Nee, want het moest toch naar de rechtbank vaak.  **Respondent 8:** Ja, ja, ja. En mijn huidige gedragsdeskundige weet dat ook dus die verbeterd het gewoon. Je hoeft het me niet te laten weten, maar verbeter het maar gewoon. Voel je vrij, als je een taalfout ziet verbeter het, want ik lees er overheen. Ik zie het niet. Kijk en voorheen lag dat bij het secretariaat.  **Onderzoeker:** Oh die deden dat wel? **Respondent 8:** Ja, ja. Die keken dat helemaal keurig na.  **Onderzoeker:** En nu hebben ze eigenlijk een veel minder grote taak? **Respondent 8:** Die sturen het alleen maar door met een briefje erbij.  **Onderzoeker:** Bepalingen enzo.  **Respondent 8:** Voorheen een fout in het verzoekschrift en ze zagen dat.  **Onderzoeker:** Nu kijken ze daar niet meer naar? **Respondent 8:** Nee, want dan kan niet meer. Daar krijgen ze de tijd niet voor. Dat zijn wel dingen, er zijn dingen de deur uit gegaan, dat wil je niet weten.  **Onderzoeker:** Nee.  **Respondent 8:** Als niemand daar meer naar kijkt en je legt alles bij die gezinsmanagers neer die al totaal overlopen zijn.  **Onderzoeker:** Ja, dan wordt het dus te veel. **Respondent 8:** Ja, dat wordt dan te veel en dan wordt er geblunderd.  **Onderzoeker:** Ja das niet uh **Respondent 8:** En qua tijd zou ik het een enorme verbetering vinden als dat soort dingen weer terug zouden komen.  **Onderzoeker:** Ja, wat meer ondersteuning op dat gebied.  **Respondent 8:** Ja.  
**Onderzoeker:** Dat is zeker ook een goede, dat ga ik meenemen. Dat was die, dankjewel! **Respondent 8:** Succes verder!  
**Afsluiting***Dit onderdeel is niet opgenomen*Na de geluidsopname bedankt de onderzoeker de respondent nog een keer. De onderzoeker vertelt nog een keer dat het interview volledig vertrouwelijk is en de opnames alleen gebruikt worden voor het schrijven van het transcript. De onderzoeker verteld dat de opnames na de diploma uitreiking worden vernietigd. Er bestaat een mogelijkheid dat de opnames door de school worden opgevraagd. Wanneer dit gebeurd geeft de onderzoeker een terugkoppeling aan de respondent.