

GELIJKWAARDIG SAMENWERKEN



MONITOREN VAN DE
MEERWAARDE VAN
EEN MASTERCLASS

ELMA HILBRINK & MARION VAN HATTUM

OPEN UP
NEW
HORIZONS.



HAN_ UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES

COLOFON

8 maart 2023

Dit onderzoek is uitgevoerd door de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Academie Mens en Maatschappij, Lectoraat Werkzame Factoren in Jeugd- en Opvoedhulp.

han.nl/factorenindejeugdhulp

Opdrachtgever en financier: Bovenregionaal Expertisenetwerk Jeugd Gelderland (BOEG)

Project: Jeugdhulp Gelderland Leert



**HAN_ UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES**

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	4
1.1 Achtergrond.....	4
1.2 Het leertraject: Masterclass serie Laat je Raken	4
2 OPZET VAN DE MONITOR	5
2.1 De monitor.....	5
2.2 Wat hebben we gemonitord?	6
2.3 Deelnemers masterclass en monitor	6
3 RESULTATEN	7
3.1 Leerdoelen	7
3.2 Resultaten meetmoment 1	7
3.3 Resultaten meetmoment 2	8
3.4 Resultaten buddy-leertraject	10
3.5 Slotevaluatie.....	13
4 CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN	15
5 REFERENTIES	18

INLEIDING

1.1 Achtergrond

Het project Jeugdhulp Gelderland Leert (JGL) heeft als doel dat ouders en kinderen beter passende en effectieve jeugdhulp ontvangen, zodat kleine problemen klein blijven en grote problemen tijdig aangepakt kunnen worden. Hiervoor is het van belang dat de kennis die voorhanden is beter benut wordt. JGL initieert hiertoe o.a. actieleartrajecten, waarin professionals uit meerdere organisaties met elkaar en samen met ervaringsdeskundigen, ouders en jeugdigen verkennen hoe ze de opgedane kennis kunnen verdiepen en borgen in hun eigen organisatie.

In september 2022 is het leertraject Gelijkwaardig Samenwerken gestart als onderdeel van JGL. Het doel van het leertraject Gelijkwaardig Samenwerken was het vergroten van de bewustwording over het thema gelijkwaardig samenwerken bij professionals. De vragen die hierbij centraal staan, zijn bv. wat houdt gelijkwaardig samenwerken in? Wat zijn de factoren die gelijkwaardig samenwerken helpen realiseren in de dagelijkse praktijk en wat zijn de factoren die het juist tegenwerken? Naast vergroten van bewustwording, werden deelnemers gestimuleerd te experimenteren met nieuwe gedragingen in de praktijk, en werd gereflecteerd op wat nodig is om dit proces van experimenteren in de praktijk beter te faciliteren.

Goede samenwerkingsrelaties van professionals met jeugdigen, ouders, hun sociale systeem én met andere betrokken hulpverleners zijn cruciaal. Ze zijn een belangrijke voorspeller voor het resultaat van hulp aan jeugdigen en gezinnen (De Greef, e.a. 2017; Onstenk, e.a. 2021; Welmers-van de Poll e.a., 2018). Toch zien we dat kennis over werkzame en belemmerende factoren in het ontwikkelen van een goede samenwerkingsrelatie de praktijk nog onvoldoende bereikt (o.a. Welmers-van de Poll e.a., 2020).

1.2 Het leertraject: Masterclass serie Laat je Raken

Het leertraject is gestart met de theaterlezing 'Samenwerken met ouders? Hoopvol!' Gebaseerd op het onderzoek van de Christelijke Hogeschool Ede 'Jouw gezin, mijn zorg?' over de werkzame factoren van samenwerking tussen ouders en gezinshuisouders en pleegouders (Ontwikkeld door Charissa Bakema, 2020). Deze theaterlezing was toegankelijk voor iedereen: Professionals in de jeugdzorg, beleidsmakers, maar ook voor docenten en studenten. Het doel van de theaterlezing was een begin te maken met bewustwording van het belang van gelijkwaardig samenwerken met ouders. Daaropvolgend namen de 10 deelnemers van het huidige leertraject deel aan een tweetal masterclasses 'Laat je Raken', ontwikkeld en uitgevoerd door Marjan de Lange en Kathinka Bruinsma (www.netwerkbetersamen.nl). In beide bijeenkomsten stond het ervaren, het reflecteren op en het

bewust worden van je eigen normen, waarden en vooroordelen en het ervaren en bewust worden van het belang van een gelijkwaardige samenwerking centraal. In de eerste bijeenkomst werden individuele leerdoelen geformuleerd en buddy's (duo's van hulpverleners) gevormd. Het vormen van buddy's had als doel gezamenlijk actief te leren met een collega uit een andere organisatie gedurende de tijd tussen de twee masterclass bijeenkomsten (6 weken). De buddy's werden gestimuleerd om tussentijds met elkaar te sparren en te reflecteren op het gelijkwaardig samenwerken in de praktijk, o.a. aan de hand van een zelf ingebrachte casus. Hoewel de professionals in de praktijk vaak al kennis van gelijkwaardig samenwerken hebben, heeft niemand in z'n eentje álle kennis voor een oplossing. Daarnaast is feedback geven en ontvangen, ook wel Peer assisted learning genoemd, (Wiliam, & Leahy, 2018), een effectieve leerinterventie. Feedback en coaching is een belangrijke factor in de transfer van de nieuwe kennis en/of vaardigheden naar de praktijk (Douchy en Segers, 2020). Het buddy-leertraject was daarom een belangrijk onderdeel van het leertraject. In de tweede masterclass werd nogmaals stil gestaan bij de leerdoelen: men ging in kleine groepjes met elkaar in gesprek over de leerdoelen, wat lukte er al en waar lagen nog uitdagingen? Ook is er stil gestaan bij wat gelijkwaardig samenwerken is en welke tools behulpzaam kunnen zijn bij het vormgeven van een gelijkwaardig samenwerking. Tot slot vond er 2 maanden na de laatste masterclass een laatste evaluatiebijeenkomst plaats, waarin werd teruggekeken op het leertraject, welke veranderingen er hebben plaatsgevonden en vooruit gekeken werd naar hoe nu verder.

2 OPZET VAN DE MONITOR

2.1 De monitor

In deze monitor hebben we het leertraject rond het thema samenwerken met ouders en jeugdigen gevolgd. De opdracht voor de monitor vanuit BOEG luidde: Monitor (na afloop en gedurende de looptijd) de impact van de theaterlezing en actieleergroepen op de dagelijkse praktijk van de jeugdprofessionals en evalueer daarin:

- Wat bijdraagt aan het (gaan) gebruiken van beschikbare kennis over het vormgeven van gelijkwaardige samenwerking met jeugdigen en hun ouders;
- Wat ervoor zorgt dat deze kennis al dan niet doordringt tot de praktijk (belemmerende factoren?);
- Wat nodig is of blijkt tijdens het actieleertraject om tot verandering te kunnen komen.

Voorafgaand aan het traject hebben we enkele vragen geformuleerd om zicht te krijgen op wat bijdraagt aan het gaan gebruiken van beschikbare kennis, of deze al dan niet deze benut wordt in de hulpverleningspraktijk en wat er nodig is om tot verandering te komen in de praktijk:

- Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren voor het toepassen/implementeren?

- Wat is er nodig om gelijkwaardig te kunnen blijven samenwerken? (Op persoonlijk, team en organisatieniveau?)
- Wat is er nodig om te blijven leren?

Daarnaast hebben we ook gekeken wat het huidige traject aan kennis heeft opgeleverd over gelijkwaardig samenwerken en over wat er nodig is en op welke manier de deelnemers leren. Daarvoor hebben we de volgende vragen geformuleerd:

- Wat is er geleerd gedurende het traject?
- Hoe leren professionals/deelnemers?

2.2 Wat hebben we gemonitord?

De volgende activiteiten zijn gevolgd:

1. De leerdoelen en welke factoren er belemmerend en/of bevorderend werken bij het bereiken van de leerdoelen (op persoonlijk, team en organisatieniveau). Hiervoor is gebruik gemaakt van de eerder ontwikkelde monitor voor het leertraject Verklarende Analyse (Boone-van den Heuvel & Hilbrink, 2022).
2. De twee hoofdactiviteiten uit het leertraject: de masterclasses en het buddy-leertraject.
3. Oorspronkelijk was het doel ook de eventuele verandering in het samenwerken in de praktijk te monitoren: de ervaring van de cliënten van de deelnemers aan dit leertraject (en die van de deelnemende professionals). Door cliënten en de professionals op meerdere momenten de Werk Alliantie Vragenlijst (Vertommen & Vervaeke, 1990) te laten invullen. Dit laatste onderdeel is geschrapt, omdat bijna alle deelnemers aangaven daartoe geen mogelijkheid te zien. Men vond dat ze nog niet ver genoeg in de behandeling waren met de cliënten of gaven aan dat ze ouders en jeugdigen maar eenmalig spraken. Ook gaf een deelnemer aan weinig met ouders te maken te hebben.

2.3 Deelnemers masterclass en monitor

De deelnemers aan het leertraject 'Gelijkwaardig Samenwerken' waren 10 hulpverleners in verschillende functies in de jeugdhulp en jeugd GGZ. De functies waren als volgt: Buurteam/gebiedsteam (Jeugd- en Gezins)werker (n=4), voorzitter RET/Jeugdbeschermingstafel (n=1), ervaringsdeskundige (n=2), Gezinshuisouder (n=1), Gespreksvoerder Jeugd (n=1), Gedragswetenschapper (n=1). Van deze 10 professionals zijn twee professionals na de eerste masterclassbijeenkomst gestopt en hebben twee deelnemers geen toestemming gegeven voor het gebruik van hun data in de monitor. Van vier deelnemers is complete data verzameld en van twee deelnemers incomplete data. Een deelnemer heeft geen toestemming gegeven voor het gebruik van de data, maar heeft wel leerdoelen gemaild naar de onderzoeker (zie Tabel 1). Deze data konden niet meegenomen worden in de monitor wegens het ontbreken van toestemming.

Tabel 1. Verzamelde data per deelnemer

Deelnemer	Toestemmingsverklaring	Leerdoelen T1	Leerdoelen T2 (6 weken na T1)	Buddy evaluatie (2 maanden na T2)
1	Nee	Nee	Nee	Nee
2	Ja	Gestopt	Gestopt	Gestopt
3	Ja	Gestopt	Gestopt	Gestopt
4	Ja	Ja	Ja	Ja
5	Ja	Nee	Nee	Ja
6	Ja	Ja	Ja	Ja
7	Ja	Ja	Ja	Via mail enkele reflecties
8	Ja	Ja	Ja	Ja
9	Nee	Ja	Ja	Nee
10	Ja	Nee	Ja	Ja

3 RESULTATEN

3.1 Leerdoelen

Van de 10 deelnemers hebben 6 deelnemers een leerdoel ingevuld, daarvan heeft 1 deelnemer geen toestemming gegeven. De data van deze deelnemer zijn dan ook niet opgeslagen en niet verwerkt in het onderstaande schema. Vijf deelnemers hebben op beide meetmomenten de leerdoelen ingevuld en een deelnemer alleen op meetmoment 2 (zie Tabel 1). Bij vier deelnemers is het leerdoel op meetmoment 2 hetzelfde als meetmoment 1, bij een van de deelnemers is deze gewijzigd omdat de deelnemer zich gaandeweg realiseerde dat het leerdoel wat in eerste instantie was geformuleerd al goed ging en daarmee niet echt een leerdoel was. Om die reden heeft de deelnemer een ander leerdoel geformuleerd.

3.2 Resultaten meetmoment 1

Meetmoment 1 vond plaats tijdens en vlak na de eerste masterclass bijeenkomst. Vier deelnemers vulden op papier hun leerdoelen in en reflecteerden daarbij op de mogelijke helpende en belemmerende factoren. In de leerdoelen lijkt vooral het thema te spelen hoe men onder tijdsdruk, in crises/stress en bij tegengestelde belangen toch gelijkwaardig kan blijven samenwerken.

Voorbeelden van leerdoelen zijn:

“Ik wil leren gelijkwaardig samen te werken in complexe crisissituaties waar tijdsdruk is en cliënten al de ‘oplossing’ hebben...”

“Hoe geef ik ouders een eerlijke kans op respectvolle communicatie, ook richting kinderen als deze ouders de ander ouder ernstig benadelen en hierin hun kinderen schaden?”

“Ik wil leren tijdens ingewikkelde gesprekken met tegengestelde belangen ouders een stem te geven in het beslissingsproces.”

Naast de leerdoelen is gevraagd op papier te reflecteren op mogelijke belemmeringen in het behalen van die doelen op persoonlijk, team- en organisatieniveau. Hetzelfde is gevraagd voor mogelijke hulpbronnen.

Genoemde belemmeringen op persoonlijk niveau:

Werkdruk

Angst geen goede hulpverlener te zijn

Oordelen/veroordelen van ouders die er “willens en wetens een puinhoop van maken”

Genoemde belemmeringen op team en organisatieniveau:

Beleidskaders/procedures die moeten worden gevolgd

Verschillende visies van betrokken hulpverleners op hoe samen te werken met ouders

Of juist te veel dezelfde visie waardoor je elkaar versterkt in een eenzijdig beeld over hoe samen te werken met ouders.

Werkdruk

Geen ruimte voor supervisie

Genoemde hulpbronnen:

Intervisie/sparren met collega's

Bespreken van casuïstiek

Ondersteuning vanuit teamleider/coach

Een lagere caseload waardoor er meer tijd en ruimte ontstaat om meer te doen voor een client.

Het faciliteren van het vergroten van kennis

Gedeelde visie op ouderschap binnen de organisatie

3.3 Resultaten meetmoment 2

Meetmoment 2 vond plaats tijdens of vlak na de tweede masterclass bijeenkomst, 6 weken na de eerste meting. Vijf deelnemers hebben meegewerkt aan dit tweede meetmoment.

Op meetmoment 2 is gekeken of het al lukt om de doelen te behalen en de handelingswijze aan te passen, wat er dan gelukt is en wat daar al dan niet bij geholpen heeft.

Deelnemers lijken bewuster bezig te zijn met het thema gelijkwaardig samenwerken en er is op zijn minst een beetje van het geleerde toegepast (aangegeven op een 3-punts schaal: Nee-Enigszins-Ja). Zo omschrijft een van de deelnemers het als volgt: “Door er mee bezig te zijn vergroot je je bewustzijn, al is soms de weerstand te groot bij ouders of professionals.” Drie deelnemers geven aan dat het gelukt is om het geleerde uit de eerste bijeenkomst toe te passen, twee deelnemers geven aan dat dit enigszins is gelukt.

Voorbeelden van wat er gelukt is om toe te passen zijn:

“Ik bespreek de samenwerking meer met de ouders”

“Ik ben me bewust dat ik kan kiezen welke houding ik aanneem.”

“Mijn buddy gaf mij een richting door bepaalde literatuur en een video hierover na te kijken”

Drie deelnemers geven aan dat het enigszins gelukt is om hun doel te behalen, een geeft aan dat het nog helemaal niet gelukt is en een deelnemer heeft niks ingevuld bij deze vraag. Wel merken de meeste deelnemers al iets van een verandering bij de gezinnen/jeugdigen met wie ze werken (enigszins: n=2, een beetje: n=1, grotendeels n=1, geen respons n=1).

Op de vraag “Waar merk je dat aan?” wordt het volgende geantwoord:

“Ik krijg positieve reacties terug op de gesprekken.”

“Uit de evaluaties blijkt dat ouders het prettig vinden om zo mee te denken.”

“Het is gelijkwaardiger, kwetsbaarder.”

Op meetmoment 2 is net als op meetmoment 1 gevraagd naar de belemmeringen en hulpbronnen bij het behalen van de leerdoelen omtrent gelijkwaardig samenwerken.

Genoemde belemmeringen op persoonlijk niveau:

Werkdruk

Tijd nemen

Lastig om geduldige te blijven bij vecht-scheidende ouders

Genoemde belemmeringen op team en organisatieniveau:

Werkdruk/tijd wordt regelmatig genoemd (n=5)

Wachtlijsten

Veranderingen in personeel

Maatje waarmee samengewerkt wordt is chaotisch

Genoemde hulpbronnen:

Tijd hebben om er mee bezig te zijn

Kwetsbaar opstellen

Gewoon doen

Kennis en theorie

Casuïstiek bespreking

Overleggen met collega's

3.4 Resultaten buddy-leertraject

In de eerste masterclass bijeenkomst zijn alle deelnemers aan een mede-deelnemer gekoppeld, waardoor er vijf duo's ontstonden. In totaal hebben, van de vijf duo's, twee duo's in zgn. buddy-koppels met elkaar gewerkt gedurende het leertraject. Bij twee buddy-koppels is een van de buddy's gestopt met de masterclass. Desondanks is één koppel nog wel met elkaar in gesprek geweest en is via de mail informatie over hun reflectie ontvangen. Bij het andere koppel heeft er geen gesprek tussen de buddy's plaatsgevonden. Wel heeft er met degene die de masterclass bleef volgen een kort evaluatiegesprek plaatsgevonden (zie Tabel 2). Ten slotte heeft één duo geen toestemming gegeven om hun gegevens te verzamelen voor de monitor.

Tabel 2. Overzicht buddy evaluatiegesprekken

Proefpersoon nr.	Buddy evaluatie	Toelichting
1	Nee	Geen toestemming
2	Nee	Gestopt
3	Nee	Gestopt
4	Ja	
5	Ja	
6	Ja	Niet tussentijds uitgewisseld
7	Via email enkele reflecties	Buddy met pp 2 wel met elkaar gesproken, niet met onderzoeker.
8	Ja	Niet tussentijds uitgewisseld
9	Nee	Buddy met pp 1 (en zelf ook geen toestemming gegeven)
10	Ja	Buddy met pp 3 (geen buddy gesprek met elkaar gehad)

Uitwisseling waardevol?

Van de twee koppels die met elkaar uitgewisseld hebben in de tijd tussen de twee masterclass-bijeenkomsten geven alle deelnemers aan dat ze het waardevol hebben gevonden.

“Vandaag heb ik een overleg gehad met mijn buddy ... (pp2), dit was zeer helpend”

Het was heel prettig om de samenwerking met ouders te bespreken.

“Fijn, dat je heel even weer bewust wordt van waar we mee bezig zijn.”

“Afstand tussen de masterclasses wordt dan ook weer even onderbroken.”

Wel wordt de werkdruk en tijd meerdere keren genoemd als een factor die in de weg zit, ook bij degenen die niet hebben uitgewisseld. Daarnaast speelt bij degenen die niet tussentijds hebben uitgewisseld dat ze binnen hun eigen organisatie kunnen sparren met collega's en daardoor niet de behoefte hadden om met een buddy te sparren.

Meerwaarde uitwisseling met externen

Drie deelnemers gaven aan dat de uitwisseling met iemand van buiten je eigen organisatie een meerwaarde had:

“Met collega's ga ik eerder in gesprek over de actuele casussen waar ik op de dag tegen aanloop. Het buddy gesprek ging meer over de inhoud van de samenwerking. “

“Binnen het team zit je toch meteen in de casuïstiek van je actuele caseload.”

“Al met al had ik mijn scepsis over het vormen van buddyparen en was ik geneigd om aan te geven dat dit niet echt iets is dat bij mij past, maar ik moet toegeven dat de opmerkingen van (pp2) mij voorlopig wel geholpen hebben.”

Hulpmiddelen om feedback te krijgen

In de masterclass bijeenkomst zijn tools besproken die ingezet kunnen worden als hulpmiddel om feedback te krijgen van de cliënt(en) op de samenwerking en om in gesprek te gaan over de samenwerking. Met name de Session Rating Scale (SRS) is hierbij aan de orde gesteld als middel dat praktisch goed bruikbaar is (Miller, e.a. 2002). De SRS bestaat uit 4 schaalvragen over de samenwerkingsrelatie. Eén buddy-koppel had bewust de Session Rating Scale (SRS) gebruikt, dan wel vragen uit de SRS gesteld in gesprekken en dit weer met elkaar uitgewisseld.

“Ik heb het (EH: inzet SRS) wel heel positief ervaren. Ik heb het een paar keer gedaan, om de samenwerking met ouders te bespreken en dat was wel prettig. Klopt het wederzijdse beeld?”

“We hadden een casus besproken waarbij de ouders van een meisje zich bij een groot MDO niet gehoord voelden. Ik ben in de vervolgesprekken met de vragen uit de SRS met ze in gesprek gegaan en zij gaven aan dat dit een van de eerste keren was dat ze zich gehoord en serieus genomen voelden.”

Wel geeft één van hen aan dat het taalniveau van de SRS niet voor alle ouders bruikbaar is, dat zou op B1 niveau moeten zijn.

Doorwerking in de dagelijkse praktijk

Ook is aan de buddy's gevraagd of ze ook merken dat het geleerde en het uitwisselen met hun buddy ook doorwerkt in hun dagelijkse werk. Een koppel geeft aan van wel:

“Meer alertheid, je stimuleert en activeert elkaar.”

Werkzame en belemmerende factoren

In de buddy evaluatiegesprekken zijn ook belemmerende factoren voor het gelijkwaardig samenwerken in hun dagelijkse praktijk besproken. Hieruit komt met name de hoge werkdruk naar voren als een belemmerende factor:

In een van de gesprekken wordt een voorbeeld besproken waarbij ouders een opvolging en hulp hadden verwacht bij een doorverwijzing. Na een maand bedacht de hulpverlener: “Goh, ik heb niks meer gehoord.” “Dat komt wel door de werkdruk. Als je iets meer tijd hebt dan had je gedacht oh ja, hoe staat het daarmee.” “Nu denk je: geen prioriteit, eigen verantwoordelijkheid.” “Je bent per halve dagen aan het prioriteren.”

Een ander geeft als voorbeeld: dat ze een extra belletje pleegt naar een ouder waarvan de hulpverlener weet dat de ouder dit heel prettig vindt. Maar dat de enige mogelijkheid om dit te doen in de auto op weg naar huis is, omdat er op een ander moment geen tijd is voor dit soort extra aandacht.

Tips en tops voor het masterclasstraject

Tot slot is aan de buddy's gevraagd of ze nog tips hadden voor het (vervolg van) het leertraject of nog iets misten in het leertraject. Theorie ter onderbouwing en informatie om te delen met collega's werd het meest genoemd.

“Tools en info om mee te nemen naar collega's”

“Theoretische achtergrond kennis/lesstof”

“Tussendoor een teaser, bijvoorbeeld een leuk filmpje.” “Zodat je weer even gekriebeld wordt. Net zoals in de masterclass, daar ben je weer helemaal geïnspireerd, maar dan kom je weer in de sleur van je werk.”

“Wat raakt zijn ervaringsverhalen, dat zet mensen aan het denken. Bijvoorbeeld de theaterlezing bij organisaties inzetten.”

3.5 Slotevaluatie

Twee maanden na de laatste masterclassbijeenkomst vond er een evaluatiebijeenkomst plaats met de deelnemers. In deze bijeenkomst is er teruggekeken naar wat men gedurende het traject heeft geleerd, wat was daarin het meest helpend, wat belemmerde het gelijkwaardig samenwerken en wat is er in de toekomst nodig om de kennis verder te verspreiden onder de professionals in Gelderland.

Helpend in het leertraject

Op de vraag wat hen het meest aansprak en wat hen heeft geholpen gedurende het traject werd meerdere malen de tijd en ruimte om met het onderwerp bezig te zijn genoemd en het feit dat er meerdere perspectieven en visies waren die er allemaal mochten zijn. De bijeenkomsten boden de mogelijkheid voor kritische reflectie en “Er samen over in gesprek zijn.”

Helpend in de praktijk

Daarnaast werd goed voor jezelf zorgen, tijd en ruimte voor jezelf hebben en nemen ook als een belangrijke factor gezien om gelijkwaardig te kunnen samenwerken. Gelijkwaardigheid is ook zicht hebben op je eigen behoefte. Zo geeft een deelnemer aan dat ze besloten heeft één dag minder te gaan werken, om zo een betere balans te creëren voor zichzelf en er meer te kunnen zijn tijdens haar werk. Een andere verwoordt het als: “Ik vergeet mezelf, dat heeft de masterclass ook wel aangezet om ook rekening met mezelf te houden. Dat geeft meer ruimte.” Een lagere werkdruk werd ook meerdere malen benoemd als helpende factor, om meer gelijkwaardig te kunnen samenwerken met ouders en jeugdigen en “een teamleider die je rug heeft.” (EH: rugdekking) “Je moet je ook veilig genoeg voelen om te vechten voor je cliënt.”

Veranderingen in de praktijk

Op de vraag of ze veranderingen hebben gemerkt bij zichzelf, geven de meeste deelnemers aan dat ze bewuster met het onderwerp bezig zijn en bijvoorbeeld herkennen bij zichzelf wanneer ze gelijkwaardig aan het samenwerken zijn. Daarnaast geven een aantal deelnemers aan dat er ook op gedragsniveau veranderingen plaats hebben gevonden:

“De masterclass heeft ervoor gezorgd dat ik nu meer de relatie met ouders zie als het bouwen en investeren voor een beter toekomst voor de kinderen. Voorheen was ik daar kortzichtig in.”

“Het investeren in de relatie, het aansluiten, het is trager, kost meer tijd, maar het levert uiteindelijk wel wat op, het is duurzamer.” (Gezinshuisouder).

“Echt luisteren, maar wel ook kaderen. Ik geef nu meer mijn kaders aan: Dit kan ik wel/niet en dit heb ik nodig. En echt luisteren naar het verhaal van de ander.”

“Ik heb geleerd dat ik oprecht nieuwsgierig wil zijn.” “Er is wel meer tijd nodig voor die oprechte nieuwsgierigheid.” “Ik stap er nu meer blanco in. Wat wil de ander?”

“Ik ben zekerder geworden door het traject.” “Ik durf ervoor (EH: Gelijkaardig samenwerken met cliënten) te gaan staan omdat het belangrijk is.”

Tips

Tijdens deze evaluatie is ook aan de deelnemers gevraagd of ze nog tips hebben voor het leertraject of dat ze misschien iets hebben gemist gedurende het traject. Daarin kwam ook weer de behoefte aan theorie en evidence-based onderbouwing van gelijkaardig samenwerken, de behoefte aan meer diepgang op dat vlak. Ook de behoefte voor meer verbinding tussen de bijeenkomsten werd benoemd. Het merendeel van de deelnemers noemde bovendien dat ze het lastig vinden om gelijkaardig samen te werken met collega's en zouden daar graag meer over terugzien in de masterclasses. Over de manier waarop er werd geleerd werd benoemd dat het oefenen met acteurs of jezelf filmen en dit samen terugkijken van toegevoegde waarde zou zijn. Ook zou incompany trainen, waarbij hele teams en verschillende lagen in de organisatie meegenomen worden in het onderwerp, van toegevoegde waarde kunnen zijn.

Tot slot heeft er een korte evaluatie plaatsgevonden met de twee deelnemers die het traject tussentijds hebben verlaten (na de eerste masterclass). Tijdens dit gesprek is besproken wat maakte dat ze besloten het leertraject te verlaten en wat ze juist graag gezien hadden in het traject.

Zij gaven aan dat ze theorie misten over gelijkaardig samenwerken en het bespreken wat gelijkaardig samenwerken dan is. Hoe ziet iedereen dat vanuit zijn/haar eigen expertise? Ze hadden graag veel meer met elkaar in gesprek willen gaan over casuïstiek, over hoe je gelijkaardig samenwerkt in verschillende situaties, waarbij iedereen vanuit zijn eigen expertise mee kon denken.

“Wat is gelijkaardigheid voor iedereen?” “Zitten we wel op hetzelfde level?” “Checken we dat?”

Ook de vraag of de samenwerking met cliënten eigenlijk wel gelijkaardig is hadden ze graag aandacht aan besteed. Omdat je als professional een bepaalde rol/taak hebt en er een bepaalde afhankelijkheidsrelatie is. Daarnaast misten ze een kader, een doel. “Waarom zitten we hier?” “Wat wordt er van ons verwacht?” De buddy-opdracht was voor hen te open, ze hadden graag meer duidelijkheid gehad over wat er verwacht werd. Verder hadden ze het gevoel tijdens de eerste bijeenkomst dat er een tweedeling was tussen de deelnemende hulpverleners en de ervaringsdeskundigen, ze hadden daar geen gelijkaardigheid ervaren.

De theaterlezing had hen juist erg aangesproken. “Je zag het, je voelde het.” “De moeder die erbij was, je kon het echt meevoelen.” “Dit was waar ik het over wilde hebben.” “Ik had graag hier op voort willen borduren in de masterclass, maar nu leken het twee lossen dingen.” Op de vraag wat bevorderend en/of belemmerend werkt m.b.t. gelijkaardig samenwerken in de praktijk werd genoemd dat

nieuwsgierig zijn, je kwetsbaar op durven stellen en het reflecteren en sparren met collega's helpend zijn.

3.6 Theaterlezing

Tot slot hebben we na afloop van de theaterlezing, welke toegankelijk was voor een breed publiek ook enkele vragen gesteld, door middel van een anonieme digitale vragenlijst. Vanwege de anonimiteit, kunnen we niet nagaan welke overlap er zit in de deelnemers aan deze vragenlijst en de deelnemers aan de masterclass. De vragenlijst is naast studenten en docenten, ingevuld door 9 professionals. De volgende samenvatting van de resultaten is gebaseerd op de antwoorden van de 9 professionals.

Allereerst hebben we aan hen gevraagd wat ze meenamen uit de theaterlezing en wat ze eventueel nu anders zouden doen. Enkele professionals geven aan niet echt iets anders te gaan doen, anderen geven aan dat ze (nog) meer een connectie willen maken met ouders en jeugdigen, dat ze meer aandacht willen schenken aan praten met het gezin i.p.v. over het gezin en dat ze de samenwerking meer met het gezin willen bespreken. Daarnaast geven ze aan niet te willen oordelen en dat ze beseffen dat ouders altijd ouders zullen zijn. Op de vraag wat er dan nodig is om in de praktijk gelijkwaardig samen te werken met ouders en jeugdigen, geven ze vergelijkbare antwoorden als de factoren die in de masterclass naar voren zijn gekomen. Namelijk: tijd, "ruimte in het systeem", aandacht voor het thema in de hele organisatie, een veilige werkomgeving, kunnen oefenen, intervisie. Wat verder opvalt is dat op de vraag hoe er nu in hun dagelijkse praktijk wordt samengewerkt, ongeveer de helft aangeeft dat dit goed gaat. Hoewel we voorzichtig moeten zijn met het trekken van een conclusie, gezien het kleine aantal professionals dat deze vraag beantwoord heeft, kunnen we constateren dat er nog wel winst te behalen valt als het gaat om het optimaliseren van de samenwerking (zie ook De Greef, 2019; Spijk – de Jonge e.a., 2022; Welmers – van de Poll, 2021).

4 CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN

Het doel van deze monitor was zicht te krijgen op wat bijdraagt aan het (gaan) gebruiken van beschikbare kennis over het vormgeven van gelijkwaardige samenwerking met jeugdigen en hun ouders, wat ervoor zorgt dat deze kennis al dan niet doordringt tot de werkvloer (bevorderende en belemmerende factoren) en te achterhalen wat er nodig is om tot verandering te kunnen komen. Hiervoor hebben we het leertraject van tien deelnemers aan de masterclass "Laat je raken" gevolgd. Dit traject bestond uit twee masterclass bijeenkomsten, het uitwisselen in buddy's (duo's) en een evaluatiebijeenkomst. Van zes van de tien deelnemers hebben we op minimaal één meetmoment data verzameld. Van vier deelnemers hebben we complete data (drie meetmomenten) kunnen verzamelen. De steekproef is daarmee zeer klein en de hierna volgende conclusies dienen dan ook met voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd.

Allereerst kunnen we, op basis van het volgen van de leerdoelen en de evaluatie met de deelnemers, concluderen dat deelnemers aan het einde van het traject meer bewust bezig zijn met het onderwerp gelijkwaardig samenwerken en dat ze ook daadwerkelijk kennis zijn gaan toepassen in de praktijk. Zoals het hanteren van oprechte nieuwsgierigheid, aandachtig luisteren naar ouders en jeugdigen en de samenwerking bespreken met ouders en jeugdigen.

Wanneer we kijken naar wat er nodig is om te leren, zien we dat met name de tijd en ruimte krijgen om te leren als een van de belangrijkste voorwaarden wordt genoemd om tot leren te komen. Verder draagt het in gesprek gaan over het thema met mensen met verschillende expertises en perspectieven bij aan een positieve leeromgeving. De theaterlezing lijkt een effectieve manier te zijn om deelnemers de urgentie echt te laten voelen en het belang van gelijkwaardig samenwerken te laten ervaren. Daarnaast is er behoefte aan verdieping op basis van evidence-based kennis en aan aandacht voor het gelijkwaardig samenwerken met andere hulpverleners.

Voor het daadwerkelijk toepassen van de kennis in de praktijk over gelijkwaardig samenwerken met ouders en jeugdigen is een lagere werkdruk: het creëren van meer tijd en ruimte om gelijkwaardig te kunnen samenwerken een belangrijke helpende factor. Net als het hebben van een steunende teamleider en de mogelijkheid om samen met collega's te sparren over gelijkwaardig samenwerken (interview). Uit de buddy-evaluatie gesprekken kwam ook naar voren dat het gebruik van een feedbacktool zoals de Session Rating Scale helpend kan zijn in het bespreken van de samenwerkingsrelatie en het verbeteren daarvan. Dat dit een positieve uitwerking kan hebben op de samenwerkingsrelatie blijkt o.a. uit de ervaring van een van de deelnemers die aangaf dat ouders het gesprek, waarin deze hulpverlener de vragen uit de SRS gebruikt had, ervaren hadden als een van de eerste keren dat zich gehoord en serieus genomen voelden.

Daarnaast valt op dat elke deelnemer op zijn/haar eigen manier aan de slag is gegaan met het thema: zo hebben sommigen de SRS gebruikt, zijn anderen hun gesprekken begonnen met bespreken hoe samen te werken en weer anderen hebben geprobeerd zelf meer tijd en ruimte te creëren om beter samen te kunnen werken met ouders en jeugdigen. Het inzetten van meerdere strategieën wordt ondersteund door kennis uit een recent literatuuroverzicht over het bevorderen van samenwerkingsrelaties (Onstenk en collega's, 2023). Hieruit kwam naar voren dat het trainen en toepassen van verschillende strategieën en methodes het meest effectief is in het bevorderen van de samenwerkingsrelaties. Er is dus geen 'one size fits all' als het gaat om inbedden van kennis over gelijkwaardig samenwerken.

Parallel daaraan blijkt uit de veelheid van manieren om de masterclass te verbeteren en de verscheidenheid aan onderdelen die de deelnemers als helpend hebben ervaren, dat ook voor het

vormgeven van leertrajecten meerdere methodieken/onderdelen nodig zijn. Op basis van deze monitor kunnen we concluderen dat de volgende onderdelen in een leertraject aanwezig zouden moeten zijn:

1. Rakende ervaringsverhalen (zoals de theaterlezing) en confrontatie met of bewust worden van vooroordelen en/of frames die men onbewust toepast.
2. Theoretische en evidence-based verdieping over gelijkwaardig samenwerken en hoe dit te bevorderen.
3. Zelf oefenen in de bijeenkomsten en in de eigen praktijk, met zelfgekozen strategieën en hierop reflecteren
4. Monitoren (bijvoorbeeld d.m.v. een feedbacktool zoals bijvoorbeeld de SRS) en bespreken van de resultaten met ouders en jeugdigen, om zo samen te leren over de eigen samenwerking en de mate waarin die gelijkwaardig is en de strategieën waar nodig aan te passen
5. In de organisatie / het team werken aan gelijkwaardigheid.

Kortom, in plaats van een 'One size fits all' is het belangrijk om professionals, nadat de urgentie en het bewustzijn is aangewakkerd rondom het belang van het werken aan gelijkwaardig samenwerken, kennis te laten nemen van verschillende manieren om gelijkwaardig samenwerken te bevorderen. Vervolgens kunnen de professionals deze zelf uitproberen in hun eigen praktijk. Door (gezamenlijke) reflectie en het monitoren van de inzet en het resultaat van deze strategieën, de strategieën te bespreken met ouders, jeugdigen en collega's en deze waar nodig aan te passen, ontstaat er een continue leer- en verbetercyclus. Een belangrijke voorwaarde om dit proces te laten slagen is dat professionals tijd, ruimte en steun ontvangen vanuit hun team en organisatie, om te kunnen en mogen leren en om de gekozen strategieën toe te kunnen passen in hun werk met gezinnen. Daarnaast is het ook belangrijk dat het perspectief van de ouders en jeugdigen aanwezig is in het leertraject zelf, met andere woorden: 'Practice what you preach'.

5 REFERENTIES

- Bakema, C. (2020). *Theaterlezing Samenwerken met ouders? Hoopvol!*
https://www.youtube.com/watch?v=Rxxmimug_Tc
- Boone-van den Heuvel, M. & Hilbrink, E., (2022). *Rapport monitoring webinar en trainingstraject Verklarende Analyse*. <https://www.che.nl/publicaties/rapport-monitoring-webinar-en-trainingstraject>
- De Greef, M. (2019). Addressing the Alliance. The parent-professional alliance in home-based parenting support: importance and associated factors. Proefschrift. Nijmegen: HAN.
- De Greef, M., Pijnenburg, H. M., van Hattum, M. (2017). Parent-professional alliance and outcomes of child, parent and family treatment: A systematic review. *Journal of Child and Family studies*, 26, 961-976.
- Douchy, F., Segers M. (2020) *Bouwstenen voor High Impact Learning*. Amsterdam: Boom uitgevers
- Miller, S. D., Duncan, B. L., & Johnson, L. (2002). *SRS en ORS* (Nederlandse vertaling A. Hafkenscheid, i.s.m. D. Been, S. de Boer, A. Boon, P. Breukers, M. Crouzen & P. Teune).
- Onstenk, E., Peelen, J., Hilbrink, E., & van Hattum, M. (2021). *Internationale Kennisupdate Algemeen Werkzame Factoren in de Zorg voor Jeugd. Alliantie-, cliënt- en professionalfactoren*.
<https://www.han.nl/projecten/2019/kennisupdate-alliantie-en-algemeen-werkzame-factoren/werk-maken-van-allianties.pdf>
- Onstenk, E. Hilbrink, E. & M. van Hattum (2023). *Werk maken van allianties in de zorg voor jeugd. Literatuuroverzicht van strategieën om allianties te bevorderen*.
<https://www.han.nl/projecten/2019/kennisupdate-alliantie-en-algemeen-werkzame-factoren/werk-maken-van-allianties.pdf>
- Spijk-de Jonge, M., de Lange, M., Serra, M., van der Steege, M., & Dijkshoorn, P. (2022). Betrek mij Gewoon! Op zoek naar verbeterkansen voor de jeugdhulp in het casuonderzoek Ketenbreed leren. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-b683ba47db2572eeb5b4a14ce6c774c9abfdd15e/pdf>
- Vertommen, H. & Vervaeke, G. (1990). *Werkalliantievragenlijst (WAV)- verkorte vorm*.
- Welmers-van de Poll, M.J. (2021). Working (on) Alliances. A Systemic Perspective on Alliances and their Relation to Outcome in Home-Based Family Treatment for Youth Problems. Proefschrift. Zwolle: Windesheim.
- Welmers-van de Poll, M. J., Roest, J. J., van der Stouwe, T., van den Akker, A. L., Stams, G. J. J. M., Escudero, V., & Overbeek, G. J. (2018). Alliance and treatment outcome in family-involved treatment for youth problems: A three-level meta-analysis. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 21, 146-170.
- Welmers-van de Poll, M. J., Stams, G. J. J. M., van den Akker, A. L., & Overbeek, G. (2020). Alliance discrepancies in home-based family treatment: occurrence, development and the therapist's perspective. *Journal of Family Therapy*, 0, 1-2.

Wiliam, D., & S., Leahy (2018). *Formatieve assesment, intergreren in de praktijk. Vijf kernstrategiën voor formatieve assesment*. Uitgever: Bazalt Educatieve Uitgaven.

**OPEN UP
NEW HAN UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES
HORIZONS.**



HAN

A person wearing a red jacket and dark pants is walking away from the camera towards the glass entrance of the building.

A white sign with a map or diagram is mounted on a wooden post in the foreground.