



Een methode als basis

Een onderzoek naar het werken met methodes binnen Zozijn

Aniek van der Hoeve & Anne Schuurmans
VH36

Titelpagina

Titel: Een methode als basis

Ondertitel: Een onderzoek naar het gebruik van methodes binnen Zozijn.

Auteurs: Aniek van der Hoeve & Anne Schuurmans

Plaats van uitgave: Zutphen & Lievelede

Naam van de uitgevende instantie: Opleiding Pedagogiek aan de Hogeschool Arnhem en Nijmegen

Inleverdatum: 4 juni 2018

Dit onderzoek is verricht ten behoeve van het studieonderdeel “Onderzoek & Innovatie” van de opleiding Pedagogiek aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. De opdrachtgever van dit onderzoek is de organisatie Zozijn, Kind & Jeugdhulp.

Aantal woorden: 14.832

Voorwoord

Binnen de opleiding Pedagogiek is het doen van een afstudeeronderzoek een verplicht onderdeel. Het gehouden onderzoek vindt plaats binnen de organisatie Zozijn, Kind & Jeugdhulp. Binnen dit onderzoek komen de opgedane kennis en vaardigheden van de afgelopen jaren naar voren.

Dit verslag is geschreven door de studenten Anne Schuurmans en Aniek van der Hoeve van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Binnen dit onderzoek zijn we vanuit school begeleid door Jan Pouwels en vanuit Zozijn door Merel Durand. De dank gaat uit naar de begeleiding en ondersteuning die wij van hen hebben gehad.

Inhoudsopgave

Titelpagina	1
Voorwoord.....	2
Samenvatting	5
Inleiding	7
Aanleiding en introductie praktijkonderzoek.....	7
Context van het onderzoek	7
Leeswijzer	8
Hoofdstuk 1: Analyse van het probleem in de praktijk.....	9
1.1 De vraag vanuit de praktijk.....	9
1.2 Aanleiding van de vraag	9
1.3 Doelgroep.....	10
1.4 Betrokken medewerkers	10
1.5 Het beleid	11
1.6 Huidige situatie	11
1.7 Gewenste situatie.....	11
1.8 Samenvatting praktijkanalyse	12
Hoofdstuk 2: Analyse van het probleem in de literatuur	13
2.1 Psychologie over doelgroep.....	13
2.2 Werkwijze	14
2.3 Werken met methodes	15
2.4 Kwaliteit van de zorg	18
2.5 Veranderingen rondom de jeugdhulp.....	20
2.6 Samenvatting Literatuuranalyse	21
2.7 Conclusie praktijk- en literatuuranalyse.....	22
Hoofdstuk 3: Probleemstelling	23
3.1 De hoofdvraag	23
3.2 De deelvragen	23
3.3 Begrip definiëring	23
Hoofdstuk 4: Methode van het onderzoek	24
4.1 De onderzoeksbenadering	24
4.2 Respondenten	24
4.3 Procedure van onderzoek.....	25

4.4 Meetinstrumenten	26
4.5 Analyse	29
4.6 Betrouwbaarheid	29
4.7 Validiteit	30
4.8 Triangulatie	31
Hoofdstuk 5: Resultaten	32
5.1 Deelvraag 1.....	32
5.2 Deelvraag 2.....	36
5.3 Deelvraag 3.....	40
Hoofdstuk 6: Conclusies.....	43
6.1 Ervaring medewerkers	43
6.2 Wijze van kiezen methode.....	44
6.3 Inzet methodes.....	45
6.4 Denk- en werkwijze Zozijn	45
6.5 Jeugdwet	45
6.6 Eindconclusie.....	46
Hoofdstuk 7: Discussie	47
7.1 Betrouwbaarheid en validiteit	47
7.2 Afbakening van het onderzoek	47
7.3 Beperkingen van het onderzoek.....	48
7.4 Suggesties vervolgonderzoek.....	49
Hoofdstuk 8: Aanbevelingen	50
Literatuurlijst	51
Bijlagen.....	53
Bijlage 1: interviewguide	53
Bijlage 2: Interviews analyse.....	57
Bijlage 3: Enquête vragen	64
Bijlage 4: Grafieken enquête.....	68
Bijlage 5: Samenvatting gesprek opdrachtgever	71
Bijlage 6: Samenvatting gesprek gedragswetenschappers	72
Bijlage 7: Verklaring geheimhouding	73
Bijlage 8: Feedback plan van aanpak + goedkeuring	75
Bijlage 9: Feedback op het concept verslag.....	79

Samenvatting

Dit afstudeeronderzoek is uitgevoerd binnen Zozijn Kind & Jeugdhulp. Zozijn biedt zorg, ondersteuning en behandeling aan kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen met een beperking (Zozijn, z.d.). Zozijn heeft aangegeven dat zij onvoldoende inzicht heeft in het werken met methodes die worden ingezet binnen de leeftijdscategorie van 0 tot 5 jaar. Zij wilden dit graag onderzocht hebben in de regio's waar er behandeling en/of ondersteuning wordt geboden aan het jonge kind (0-5 jaar). Deze regio's zijn Zutphen, Lievelde, Ter Borg en Didam. Dit onderzoek is uitgevoerd in de regio's Zutphen en Lievelde (persoonlijke communicatie, 8 februari 2018). De overige twee regio's zijn onderzocht door een ander duo.

Middels een analyse is de achtergrond van het vraagstuk en de literatuur onderzocht. Dit vormt de basis voor de probleemstelling. De probleemstelling houdt in dat de sector Kind & Jeugdhulp binnen Zozijn meer inzicht wil in het gebruik van de methodes die zij aanbieden aan de medewerkers die werken met het jonge kind (0-5 jaar). Daarnaast willen zij graag weten hoe de medewerkers het werken met methodes ervaren en hoe ze het werken met methodes vormgeven.

Deze probleemstelling heeft geresulteerd in de volgende hoofdvraag; *In hoeverre werken de medewerkers binnen Zozijn, in de ondersteuning van het jonge kind en zijn omgeving, met methodes?*

Middels interviews met acht medewerkers en 26 ingevulde enquêtes die naar alle medewerkers van het jonge kind zijn gestuurd, zijn drie deelvragen en uiteindelijk de hoofdvraag beantwoord. Hieronder staat per deelvraag kort het resultaat en de conclusie.

Deelvraag 1: Hoe ervaren de medewerkers, die werken met het jonge kind, het werken met methodes binnen de context van methodisch werken?

Uit zowel de interviews als de enquêtes kwam naar voren dat medewerkers het werken met methodes een goede basis vinden om mee te werken. 77% van de medewerkers die de enquête heeft ingevuld, geeft aan dat zij met methodes doelgericht kunnen werken. Wel geven zij aan meer kennis en opfriscursussen te willen. Ook vinden een aantal medewerkers de

beschikbaarheid nadelig. 45% geeft aan niet te weten waar zij de methodes kunnen vinden of vinden dat er te veel beschikbaar is.

De medewerkers geven aan dat er weinig tot geen communicatie is tussen locaties. Zij weten zo niet waar andere medewerkers mee werken. Ook geven zij aan dat dit een gemiste kans is om kennis op te doen. Zij zouden graag meer bijscholing krijgen met verschillende locaties.

Deelvraag 2: Op welke wijze kiezen de medewerkers een passende methode?

Onder passende methode wordt door de medewerkers verstaan dat de methode makkelijk toepasbaar is in de praktijk, dat zij genoeg kennis krijgen over de betreffende methode en dat het aansluit bij het kind en zijn omgeving. Op de vraag hoe de medewerkers een methode kiezen zegt 78% te overleggen met collega's en ouders, 69% te kiezen op ervaring en 66% op basis van eigen professionele kennis.

Deelvraag 3: Welke methodes worden er tijdens de ondersteuning van het jonge kind en zijn omgeving gebruikt door de medewerkers?

Uit de enquête kwamen veertien verschillende methodes naar voren. Ook is er een verschil van methodes te zien tussen Zutphen en Lievelede. Op de vraag hoe vaak medewerkers dan met methodes werken, zegt 47% dagelijks. Medewerkers zouden graag één duidelijk overzicht hebben van de beschikbare methodes die Zo zijn hanteert. Zij zouden graag zien dat Zo zijn als organisatie zijnde één visie uitdraagt.

Aan de hand van bovenstaande resultaten zijn er diverse conclusies getrokken. Een conclusie die kan worden getrokken is dat de medewerkers het werken met methodes als positief ervaren. Echter zijn er ook een aantal punten waar zij verbetering in willen zien. De belangrijkste punten zijn dat de medewerkers hebben aangegeven niet op de hoogte te zijn van alle beschikbare methodes, onvoldoende bijscholing krijgen en dat er onvoldoende gecommuniceerd wordt over het werken met methodes tussen de locaties Lievelede en Zutphen. Deze conclusies worden getrokken op basis van de verschillende antwoorden die medewerkers hebben gegeven op de vragen over welke methodes er beschikbaar zijn en met welke zij werken. Hier is geen éénduidige lijn in te trekken.

Inleiding

Aanleiding en introductie praktijkonderzoek

Dit onderzoek is geschreven aan de hand van een vraag vanuit Zozijn, Kind & Jeugdhulp. De sector Kind & Jeugdhulp wil meer inzicht in het gebruik van de methodes die zij aanbieden aan de medewerkers die werken met het jonge kind (0-5 jaar). Daarnaast willen zij graag weten hoe de medewerkers het werken met methodes ervaren en vormgeven (persoonlijke communicatie, 8 februari 2018). Zozijn, Kind & Jeugdhulp werkt volgens het 24-uurs perspectief. Dit houdt in dat er verschillende hulpverleningsvormen zijn. Deze hulpverleningsvormen zijn dagbehandeling, specialistische begeleiding in vrije tijd, gezinsondersteuning, logeren, wonen, het observatie- en adviescentrum en zorg/begeleiding in onderwijs (Zozijn, z.d.). Dit onderzoek richt zich op dagbehandeling en gezinsondersteuning, omdat hier de doelgroep 0-5 jaar aanwezig is.

Op dit moment wordt er vanuit Zozijn in vier regio's hulpverlening geboden aan het jonge kind en zijn omgeving. Deze regio's zijn Zutphen, Lievelde, Terborg en Didam (Zozijn, z.d.). Dit zijn te veel regio's voor één afstudeeronderzoek en daarom zijn deze locaties verdeeld over twee duo's van de HAN. Binnen dit onderzoek wordt de hulpverlening in de regio's Zutphen en Lievelde onderzocht.

Context van het onderzoek

Organisatie Zozijn

Zozijn biedt zorg, begeleiding en behandeling aan kinderen, jongeren, volwassenen en ouderen met een beperking. Het doel hiervan is dat de cliënt zich maximaal ontplooit en zoveel mogelijk regie heeft over zijn eigen leven. Door middel van ondersteuning willen zij bereiken dat mensen met een beperking kunnen deelnemen aan de samenleving en dat zij zich kunnen ontwikkelen. Zozijn biedt hulp aan zes productgroepen. Eén van deze productgroepen is Kind & Jeugdhulp (Zozijn, z.d.).

Zozijn Kind & Jeugdhulp

Zozijn Kind & Jeugdhulp ondersteunt en behandelt kinderen en jongeren van 0 tot 18 jaar met een ontwikkelingsprobleem, een verstandelijke beperking of met niet-aangeboren hersenletsel. Deze hulp wordt geboden volgens het motto: *“Zo gewoon waar mogelijk, met extra zorg en ondersteuning waar nodig”*. Hierbij ligt de focus op een optimale ontwikkeling van een kind waarbij het gezin de regie heeft over de hulpverlening (Zozijn, z.d.).

Leeswijzer

Dit onderzoeksverslag bestaat uit een probleemanalyse, methode van onderzoek, resultaten, conclusies, aanbevelingen en een discussie. In het volgende hoofdstuk staat de analyse van het probleem in de praktijk, de literatuurstudie en de probleemstelling beschreven. In het hoofdstuk hierna staat de methode van onderzoek beschreven. In dit hoofdstuk is aandacht besteed aan de benadering, respondenten, procedure, meetinstrumenten, analyse, betrouwbaarheid en validiteit en het draagvlak. Daarna staan de resultaten beschreven aan de hand van de deelvragen. Vervolgens worden er conclusies getrokken. In het laatste hoofdstuk vindt u de discussie en aanbevelingen en aansluitend vindt u alle bijlagen.

Hoofdstuk 1: Analyse van het probleem in de praktijk

1.1 De vraag vanuit de praktijk

De (assistent)managers hebben aangegeven onvoldoende inzicht te hebben in het gebruik en inzet van de beschikbare methodes bij de hulpverlening van het jonge kind (0 – 5 jaar). Het is onduidelijk met welke methodes er op dit moment gewerkt wordt, wat de redenen zijn waarom medewerkers een specifieke methodiek kiezen en hoe de medewerkers het werken met methodes ervaren. Zozijn biedt verschillende methodes aan, maar het is onduidelijk welke methodes er in de praktijk ook werkelijk worden ingezet. Ook de gedragswetenschappers willen graag inzicht in het gebruik van methodes in de praktijk. De gedragswetenschappers werken niet direct met het kind en hebben vaak een adviserende rol voor de medewerkers. Door middel van een 0-meting willen de (assistent)managers en gedragswetenschappers inzicht krijgen in de huidige situatie. Dit onderzoek is de basis voor een lang lopend traject. Aan de hand van de resultaten van dit onderzoek worden er mogelijke vervolgonderzoeken opgezet. Doordat inzicht in de huidige situatie de basis vormt voor mogelijke veranderingen, ligt de focus in dit onderzoek op de huidige situatie van het werken met methodes (persoonlijke communicatie, 8 februari 2018).

1.2 Aanleiding van de vraag

Bovenstaande vraag is ontstaan doordat er in de afgelopen jaren veel veranderingen zijn geweest rondom de zorg van kinderen en gezinnen. Deze veranderingen zijn ontstaan door de invoering van de Jeugdwet. Deze veranderingen hebben invloed gehad op de werkwijze binnen Zozijn. Door de veranderingen ligt de regie van de hulpverlening bij het gezin en minder bij de hulpverlener. Gezinnen bepalen hoe ze een plan willen opstellen en wat zij belangrijk vinden. Daarnaast ligt de focus op de eigen kracht van het gezin. Dit vraagt aanpassingen voor de manier van werken van de medewerkers binnen Zozijn. Medewerkers moeten in hun werkwijze meer kijken naar specifieke situaties en daar hun handelen op afstemmen (persoonlijke communicatie, 8 februari 2018).

Het is van belang om inzicht te hebben in welke mate er wordt gewerkt met methodes omdat vanuit de wet- en regelgeving kwalitatief goede zorg wordt geëist. Zozijn heeft ervoor gekozen om methodisch te werken volgens één gezin, één plan. Het is op dit moment onduidelijk of het methodisch werken resulteert in kwalitatief goede zorg. Met kwalitatief goede zorg wordt bedoeld dat het kind en zijn omgeving optimaal wordt ondersteund in kansen en ontwikkelingsmogelijkheden. Wanneer dit vraagstuk niet wordt onderzocht heeft Zozijn geen inzicht in hoeverre er wordt gewerkt volgens de opgezette werkwijze, namelijk methodisch

werken. Het ontbreken van dit inzicht zorgt ervoor dat het op dit moment niet duidelijk is of er passende ondersteuning wordt geboden aan de medewerkers. Om te voorkomen dat de kwalitatieve zorg afneemt wil Zozijn tijdig onderzocht hebben hoe het werken met methodes in de praktijk vormgegeven wordt en of dit aansluit bij de werkwijze die Zozijn hanteert (persoonlijke communicatie, 8 februari 2018).

1.3 Doelgroep

Binnen dit onderzoek wordt er gekeken naar begeleiding en behandeling van het jonge kind. Met het jonge kind worden kinderen in de leeftijd van 0-5 jaar bedoeld. Alle kinderen hebben een beperking en/of ontwikkelingsachterstand. De mate en de ernst van de beperking en/of ontwikkelingsachterstand loopt uiteen (persoonlijke communicatie, 8 februari 2018). Binnen dit onderzoek wordt er ingegaan op twee verschillende hulpverleningsvormen van het jonge kind:

- **Dagbehandeling**

Deze ondersteuning vindt plaats op een orthopedagogisch centrum. Er wordt door een coördinerend pedagogisch ondersteuner en een orthopedagoog in samenwerking met ouders een plan opgesteld dat gericht is op de stimulering van de ontwikkeling van het kind. Binnen een orthopedagogisch centrum kan een kind behandeld worden door verschillende professionals zoals een psycholoog, logopedist, fysiotherapeut, ergotherapeut en/of een speltherapeut.

- **Gezinsondersteuning**

Deze ondersteuning kan plaatsvinden thuis, op school en/of op de opvang. Er wordt een plan opgesteld dat gericht is op de ontwikkeling van het kind, rekening houdend met de gezinssituatie. De ondersteuning kan zowel gericht zijn op praktische ondersteuning als op ontwikkelingsgerichte ondersteuning. Bij de praktische ondersteuning gaat het om het (tijdelijk) overnemen van de zorg van het kind. Bij ontwikkelingsgerichte ondersteuning is er vaak sprake van een specifiek probleem in de ontwikkeling (Zozijn, z.d.).

1.4 Betrokken medewerkers

De medewerkers die betrokken worden bij dit onderzoek zijn medewerkers die werken met het jonge kind, het gezin en de omgeving. In dit geval zijn dit medewerkers van de dagbehandeling, gezinsondersteuners en de gedragswetenschappers. De medewerkers werken direct met het kind, gezin en de omgeving en hebben daardoor direct te maken met verschillende methodes en de veranderende manier van werken. De gedragswetenschappers zijn eindverantwoordelijk

voor de zorg rondom het kind en hebben daardoor een goed beeld van de situatie en bijpassende methodes. Daarnaast kunnen de gedragswetenschappers een adviserende rol hebben in welke methodiek het beste bij een specifieke situatie past (persoonlijke communicatie, 8 februari 2018).

1.5 Het beleid

Volgens het pedagogisch beleid van Kind & Jeugdhulp (Zozijn, 2012) staan de volgende punten centraal:

- De ontwikkelingsfase en de kalenderleeftijd zijn leidend en niet de beperking
- Er is voor ieder kind een individueel zorgplan
- Het gezinssysteem en het netwerk staan centraal
- De ontwikkelingsgebieden worden, indien van toepassing, beschreven in het individuele zorgplan
- We zorgen voor dienstverlening op maat
- Er wordt gewerkt volgens een methodische cyclus

Zoals hierboven staat beschreven is één van de uitgangspunten die centraal staat, het werken volgens het gezinsgericht ontwikkelingsmodel. Hierbij wordt er aangesloten op de mogelijkheden van het kind, het gezin en hun netwerk. Er wordt vanuit een brede benadering gekeken naar het gezinssysteem als geheel. Hierbij wordt er aandacht besteed aan de levensgeschiedenis van het kind, zijn gezin van herkomst, zijn huidige situatie en de beleving van ouders. Hierdoor wordt er hulp op maat geboden. Een ander belangrijk uitgangspunt dat centraal staat is het methodisch werken. Er wordt methodisch gewerkt door doelgericht en systematisch te werken aan doelen. Dit wordt gedaan door gebruik te maken van de juiste methodiek en te werken aan de hand van een stappenplan (Zozijn, 2012).

1.6 Huidige situatie

Op dit moment is de huidige situatie onbekend. Door middel van dit onderzoek willen de (assistent)managers en gedragswetenschappers graag weten wat de huidige situatie is (persoonlijke communicatie, 8 februari 2018).

1.7 Gewenste situatie

Ondanks dat de huidige situatie op dit moment onbekend is, is er vanuit Zozijn wel een richtlijn opgesteld met betrekking tot methodisch werken. Methodisch werken houdt in dat er gewerkt wordt volgens een actieve benadering waarbij het perspectief en de zorgvraag centraal staan. Er wordt verwacht dat er cyclisch wordt gewerkt door middel van de kwaliteitscirkel. Hierin staat de

coördinerend pedagogisch ondersteuner centraal. Binnen de kwaliteitscirkel wordt er gewerkt door middel van vier stappen. Als eerst wordt er een zorgplan ontworpen door de coördinerend pedagogisch ondersteuner samen met de ouders en de gedragswetenschapper. Hier worden één of meerdere (vastgestelde) methodes aan gekoppeld. Vervolgens wordt het plan uitgevoerd. Na het uitvoeren van het zorgplan wordt het plan geëvalueerd met betrokkenen en afgerond of eventueel bijgesteld (Zozijn, 2012).

Voor dit onderzoek is de gewenste situatie om inzicht te krijgen hoe het werken met methodes wordt vormgegeven en ervaren door de medewerkers. Aan de hand van dit inzicht kunnen er mogelijke verbeteringen doorgevoerd worden om bovenstaande situatie te krijgen (persoonlijke communicatie, 8 februari 2018).

1.8 Samenvatting praktijkanalyse

De vraag die Zozijn, Kind & Jeugdhulp heeft komt vanuit de (assistent)managers en gedragswetenschappers. Zij willen graag onderzocht hebben welke beschikbare methodes ingezet worden in de praktijk. Deze vraag is ontstaan door de veranderingen rondom de zorg in de afgelopen jaren. Door de veranderingen in de zorg ligt nu de focus en regie van de zorg bij het gezin. Dit vraagt aanpassingen voor de manier van werken binnen Zozijn. Op dit moment is niet bekend of deze aanpassingen juist worden doorgevoerd. Het belang en de urgentie van het onderzoek is dat er door middel van dit onderzoek wordt bekeken hoe het werken met methodes wordt vormgegeven. Door hier vroegtijdig inzicht in te hebben voorkom je dat de zorg kwalitatief verminderd (persoonlijke communicatie, 8 februari 2018).

Binnen het onderzoek wordt er gekeken naar de medewerkers die werken met het jonge kind in de leeftijd van 0-5 jaar. Al deze kinderen hebben een beperking en/of ontwikkelingsachterstand. De hulpverleningsvormen die in dit onderzoek betrokken worden zijn de dagbehandeling en de gezinsondersteuning. De medewerkers die bij dit onderzoek betrokken worden zijn de medewerkers die werken met het jonge kind in de dagbehandeling of gezinsondersteuning. Daarnaast worden ook de gedragswetenschappers betrokken omdat ook zij actief zijn in de hulpverlening rondom het jonge kind (persoonlijke communicatie, 8 februari 2018).

In het beleid van Zozijn, Kind & Jeugdhulp staan een aantal punten beschreven die van toepassing zijn op de vraag. Zo is een uitgangspunt dat er gezinsgericht en methodisch zou moeten worden gewerkt. Het gezinsgericht werken krijgt vorm door de methode: één gezin, één plan (Zozijn, 2014). Het methodisch werken krijgt vorm door het werken volgens de kwaliteitscirkel van Deming (Zozijn, 2012).

Hoofdstuk 2: Analyse van het probleem in de literatuur

Het literatuurhoofdstuk is in te delen in micro-, meso- en macroniveau. Binnen het microniveau wordt de doelgroep bekeken vanuit de psychologie. Vervolgens wordt er binnen het mesoniveau beschreven welke werkwijzen Zozijn hanteert. Tot slot wordt het macroniveau beschreven aan de hand van de kwaliteit van de zorg en de veranderingen rondom de jeugdhulp (Bakker, Bakker, van Dijke, & Terpstra, 1998).

2.1 Psychologie over doelgroep

De basis van het handelen van de medewerkers binnen Zozijn is de psychologie die de organisatie heeft op de ontwikkeling van het kind. Vanuit deze denkwijze maken medewerkers keuzes rondom het kiezen en inzetten van een methode.

Binnen Zozijn wordt het kind bekeken volgens de gedachte van ontwikkelingspsycholoog Greenspan (2003). De doelgroep waar Greenspan zich op richtte was kinderen met een ontwikkelingsachterstand. Wat centraal staat bij de theorie van Greenspan is dat ieder kind een uniek profiel heeft met zijn eigen situatie en mogelijkheden en dat een kind zich ontwikkelt in interactie met de omgeving. Dit betekent voor de medewerkers van Zozijn dat ze per specifieke situatie moeten kijken wat passend is bij het gezin en zijn omgeving en daar de gebruikte methodes op moeten aanpassen. Greenspan benadrukt het belang van emoties in de ontwikkeling van het jonge kind. De interactie met de omgeving en de emoties van het kind zijn de basis voor de ontwikkeling van intelligentie, zelfbesef en sociale vaardigheden (Greenspan & Wieder, 2003).

Volgens Greenspan (2003) zijn er zes emotionele mijlpalen voor het jonge kind:

1. **Homeostase:** het kind ontwikkelt zelfregulatie, aandacht en belangstelling voor zijn omgeving.
2. **Hechting:** het kind raakt gehecht aan personen in zijn directe omgeving.
3. **Somato-psychologische differentiatie:** het kind leert initiëren van contact en reageren op wat er om zich heen gebeurt door middel van gebaren, lichaamstaal en oogcontact.
4. **Gedragsorganisatie, initiatief en verinnerlijking:** het kind leert eenvoudige problemen op te lossen en ontwikkelt zelfbewustzijn.
5. **Voorstellen vermogen en emotionele ideeën:** het kind leert zich verbeelden en symbolen te herkennen. Ook ontwikkelt het kind eigen ideeën.
6. **Emotioneel denken:** het kind leert ideeën en logisch denken te koppelen.

Kinderen met een 'normale' ontwikkeling doorlopen deze zes emotionele mijlpalen vaak zonder belemmeringen in de eerste vier levensjaren. Kinderen met een ontwikkelingsachterstand

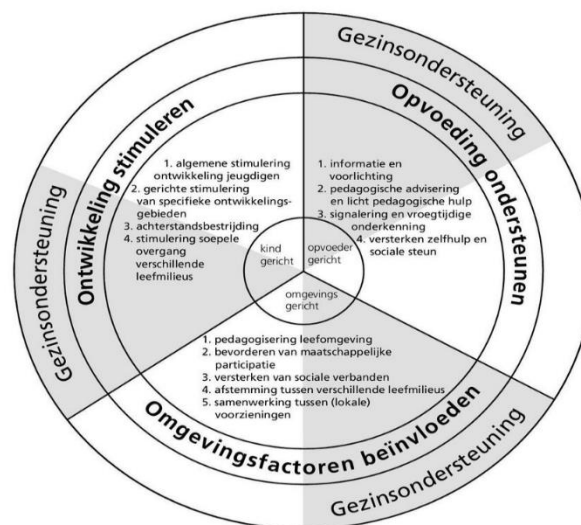
hebben hier vaak begeleiding en ondersteuning bij nodig (Greenspan & Wieder, 2003). De medewerkers van Zozijn bieden deze begeleiding en ondersteuning door middel van het werken met verschillende methodes (persoonlijke communicatie, 8 februari 2018).

2.2 Werkwijze

Naast de denkwijze van de medewerkers is ook de werkwijze van Zozijn van invloed op hoe er gewerkt wordt met methodes.

Zozijn heeft ervoor gekozen om te werken volgens het gezinsgericht ontwikkelingsmodel. In dit model wordt het kind gezien in de context van het gezin (Zozijn, 2014).

Binnen het model in figuur 1 (Bakker et al., 1998) staan drie elementen centraal:



Figuur 1: O&O cirkel
NIZW/ programma *Opvoedingsondersteuning en Ontwikkelingsstimulering*

1. Het kind

(Bakker et al., 1998).

Bij het kind staat het stimuleren van specifieke ontwikkelingsgebieden centraal. Hierbij worden ontwikkelingsprocessen ondersteund. De ontwikkelingsstimulering heeft meerdere functies; algemene stimulering van de ontwikkeling, gerichte stimulering van specifieke ontwikkelingsgebieden, achterstandsbestrijding en stimulering van soepele overgang tussen verschillende leefmilieus.

2. Het gezin (opvoeders)

Binnen het gezin is de hulpverlening gericht op opvoedingsondersteuning. De hulpverlening is gericht op het verbeteren van de opvoedingssituatie. Hierbinnen wordt onderscheid gemaakt tussen lichte opvoedingsproblemen en opvoedingsrisico's.

3. De omgeving.

Bij de omgeving ligt de focus op het bevorderen van een stimulerende fysieke en sociaalpedagogische omgeving. Hierbij wordt gekeken of de omgeving het kind genoeg uitdaagt en of er mensen zijn in de omgeving die eventueel hulp kunnen bieden.

De drie elementen samen wordt gezinsondersteuning genoemd. Het doel van gezinsondersteuning is dat ouders en kinderen de opvoedings- en de ontwikkelingsopgaven adequaat kunnen doorlopen. Dit doel wordt alleen bereikt als alle drie de gebieden goed doorlopen worden. Op het moment dat dit doel niet bereikt wordt is er een disbalans in het

gezin. Er wordt dan hulpverlening ingeschakeld op één of meerdere van de gebieden om deze disbalans te herstellen (Bakker et al., 1998).

Door middel van het gezinsgericht ontwikkelingsmodel wordt er gedacht en gehandeld op een systematische en oplossingsgerichte wijze. Dit sluit aan bij de gedachten van Arjan Bolt (Zozijn, 2014).

Arjan Bolt (2015) heeft de werkwijze één gezin, één plan ontwikkeld. Binnen deze werkwijze staan er twee pijlers centraal:

1. **Vraaggericht werken:** Met vraaggericht wordt bedoeld dat het gezin een sterke positie en een centrale rol heeft in de hulpverlening. Hierdoor voelt het gezin zich betrokken, verantwoordelijk en het vergroot de kans op succesvolle en effectieve hulpverlening. De eigen regie van het kind/gezin staat centraal.
2. **Gezinsgericht werken:** Met gezinsgericht wordt bedoeld dat er wordt gekeken naar het gehele gezinssysteem. Hierbij wordt er ook gekeken naar de leefwereld van het gezin en de omgeving. Bij gezinsgericht werken wordt er gewerkt volgens de systeembenadering. Bij de systeembenadering wordt er uitgegaan van circulaire processen. Dit houdt in dat op het moment dat hulpverlening zorgt voor verandering van gedrag van één van de gezinsleden, dat deze gevolgen van invloed zijn op de samenstelling en interactie binnen het gezin (Bolt, 2015).

2.3 Werken met methodes

Methodes en methodisch werken

De begrippen 'methodes', 'methodieken' en 'methodisch werken' worden in de praktijk vaak door elkaar heen gebruikt. Dit komt mede doordat er een grote overlap is tussen de diverse begrippen en doordat er diverse definities zijn. Binnen dit onderzoek worden de begrippen 'methodes' en 'methodisch werken' gebruikt en gehanteerd volgens de volgende definities:

- "Een methode is een vaste en doordachte manier van handelen om te werken aan een bepaald doel" (Bassant, 2013, p.20).
- "Methodisch werken is een omschreven en doelgerichte werkwijze om met een kind in een specifieke situatie een specifieke vraag/probleem te behandelen. Dit wordt gedaan door middel van methodes die richting geven aan het handelen van de hulpverlener door middel van aanwijzingen voor het gebruik van instrumenten en technieken" (Bassant, 2003, p.20).

Methodisch werken door middel van de kwaliteitscirkel van Deming

Binnen Zozijn wordt er methodisch gewerkt door doelgericht, systematisch, planmatig en procesmatig te werk te gaan (Zozijn, 2012). Dit houdt in dat er gericht toegewerkt wordt naar een bepaald resultaat en dat er gerichte kennis en vaardigheden worden ingezet om dit resultaat te bereiken. Daarnaast wordt de behandeling en/of ondersteuning geleid door een cyclus zodat het proces van de ontwikkeling duidelijk in kaart kan worden gebracht (Bassant, 2003). De basis hiervoor is de kwaliteitscirkel van Deming (1989). Deze kwaliteitscirkel omvat vier stappen:

1. **Plan**

Er wordt gekeken wat de huidige situatie is en er wordt gekeken waar aan gewerkt moet worden. Deze punten worden omgezet naar een plan met doelen en een plan van aanpak. Hier wordt een methode aan gekoppeld.

2. **Do**

Het plan wordt uitgevoerd en er wordt gewerkt aan de doelen.

3. **Check**

Het uitgevoerde plan wordt geëvalueerd en er wordt gekeken wat de uitvoering heeft opgeleverd.

4. **Act**

Het plan wordt bijgesteld, mogelijk met nieuwe doelen, of de hulpverlening wordt afgerond (Deming, 1989).

Besluitvorming methodisch werken

Een belangrijk aspect voor de medewerkers tijdens het methodisch werken is het beslissen welke hulp een kind en/of gezin nodig heeft. Binnen Zozijn moeten de medewerkers zich richten op individuele situaties en per situatie kijken wat passend is. Dit is voor een medewerker vaak ingewikkeld. Er gaat een besluitvormingsproces vooraf aan het kiezen van de juiste methode. Er zijn drie elementen die bijdragen aan effectieve besluitvorming:

1. **Professioneel beslissen**

Met professioneel beslissen wordt bedoeld dat de hulpverlener doelgericht en gestructureerd tot een passende interventie of methode komt. Daarnaast is voor anderen duidelijk welke beslissing genomen wordt en is de beslissing duidelijk onderbouwd met professionele kennis.

2. **Beslissen gebaseerd op onderzoek en ervaring**

Bij beslissingen die gebaseerd zijn op onderzoek en ervaring gebruikt de hulpverlener

kennis die hij/zij al heeft over bijvoorbeeld psychologisch en pedagogische theorieën of methodes die in het verleden in gelijksoortige situaties hielpen

3. **Beslissen in dialoog**

Bij beslissen in dialoog zijn ouders en eventueel het kind actief betrokken bij de besluitvorming. Hierbij maakt de hulpverlener gebruik van de kennis van ouders over het kind en wordt er vaak gebruik gemaakt van de omgeving (Bartelink, Berge, & van Yperen, 2013).

Belangrijke aspecten methode

Binnen de jeugdhulp zijn er vele verschillende methodes beschikbaar. Ondanks de verschillen tussen de beschikbare methodes zijn er wel een aantal algemene aspecten die belangrijk zijn. Als eerste is het van groot belang dat een methode een heldere beschrijving geeft van de inhoud en de opbouw. Op het gebied van de inhoud is het belangrijk dat duidelijk wordt benoemd wat de hulpverlener doet en hoe hij dit doet. Op het gebied van opbouw is het belangrijk dat er een duidelijke fasering is en dat het helder is met welke frequentie, intensiteit, duur en timing de methode moet worden ingezet. Op het moment dat de inhoud en de opbouw duidelijk beschreven zijn is een methode toepasbaar en overdraagbaar. Dit houdt in dat de methode kan worden uitgevoerd aan de hand van de beschrijving en dat het makkelijk uit de dragen is naar collega's. Naast een heldere beschrijving van de methode is het ook belangrijk dat een methode aansluit bij een bepaalde doelgroep en/of hulpvraag. Hierbij is het belangrijk dat een methode gericht is op vermindering en/of verbetering van een risico of probleem, bestemd is voor een doelgroep die te kampen heeft met dit risico of probleem en gericht is op het kind zelf, zijn gezin en de opvoedingsomgeving. Tot slot is de theoretische onderbouwing belangrijk bij een methode. Bij vele methodes wordt het kind en/of gezin benaderd vanuit een bepaalde theorie, denkbeeld of overtuiging met betrekking tot de ontwikkeling en het gedrag van een kind. Vanuit deze theoretische onderbouwingen kunnen organisaties kiezen welke methodes aansluiten bij de visie van de organisatie (Foolen, van der Steege, & de Lange, 2011).

Specifieke methodes

Binnen Zozijn wordt er gewerkt met verschillende methodes. Binnen het werken met methodes is er een verschil tussen algemene methodes en specifieke methodes. Er is sprake van een algemene methode als de methode kan worden ingezet in meerdere situaties en aan is te passen aan de situatie. Er is sprake van een specifieke methode op het moment dat de methode ontworpen is voor een bepaalde doelgroep met een bepaald probleem of hulpvraag. De methode specificeert de verschillende technieken en interventies die moeten worden toegepast.

Bij de specifieke technieken en interventies is er ook een specifieke handelingswijze die tot doel heeft een bepaald effect te bereiken. Voor het goed uitvoeren van een specifieke methode is het belangrijk dat de medewerkers goed zijn opgeleid in het werken met methodes. In vele gevallen is algemene hulpverleningsscholing en eigen ervaring onvoldoende kennis om te kunnen werken met specifieke methodes. Het is van belang dat een medewerker in een specifieke situatie een goede keus kan maken in methode en weet wat de verschillende beschikbare methodes inhouden. Voor deze kennis is in de meeste gevallen training en scholing nodig. Optimaal effect van een methode is dus zowel afhankelijk van de juiste methode als het correct handelen van de hulpverlener (van Yperen, van der Steege, & Boendermaker, 2010).

2.4 Kwaliteit van de zorg

Het werken met methodes heeft invloed op de kwaliteit van de zorg die een medewerker levert. Het is daarom ook belangrijk om als organisatie aandacht te besteden aan de professionele kwaliteit van medewerkers en om te proberen om de kwaliteit steeds te verbeteren of zo optimaal mogelijk te houden. Er zijn verschillende factoren van invloed op de professionele kwaliteit van de zorg.

In het kwaliteitsmodel van Van Delden (1992) staan vier factoren beschreven die van invloed zijn op de kwaliteit van de zorg. In de verwezen publicatie komt naar voren dat de professionele kwaliteit van de zorg beoordeeld kan worden op basis van deze vier aspecten.

1. Kernvisie op problemen en oplossingen

Voor goede professionele kwaliteit van de zorg is het belangrijk dat de organisatie helder heeft wat de missie, visie, doelgroep en doelstellingen van de organisatie zijn. Dit is de basis vanwaaruit de pedagogisch medewerker handelt en biedt duidelijkheid omtrent het aanbod van de organisatie. Het is belangrijk dat een kernvisie concreet is zodat het houvast biedt voor het praktische werk van de pedagogisch medewerkers. Echter is het ook belangrijk dat de kernvisie ruimte biedt om andere oplossingen te bedenken op het moment dat dat nodig is.

2. Toegankelijke methodes en instrumenten

Voor het behandelen en ondersteunen van kinderen en gezinnen is het van belang dat de pedagogische medewerkers praktische kennis hebben in de vorm van methodes en instrumenten. Elke professionele organisatie moet beschikken over een samenhangend pakket van instrumenten en methodes. Problemen die in de praktijk vaak spelen, is dat methodes en instrumenten incompleet zijn, te weinig concreet of gebrekkig toegankelijk. Dat laatste is in veel organisaties vaak het geval. Het is bij medewerkers vaak niet

bekend wat er beschikbaar is of waar informatie over de methodes te vinden is. Ook is de uitwisseling van methodische kennis tussen medewerkers vaak minimaal.

3. Vereiste rollen en vaardigheden

Het is voor professioneel kwalitatief goede zorg van belang dat de medewerkers passende vaardigheden hebben bij hun functie. Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen drie punten: opleiding en vorming, persoonlijke vaardigheden en samenwerking met collega's.

De kennis van de pedagogisch medewerkers moet effectief aanwezig zijn tijdens hun werk. Professionele kwaliteit is daarnaast zeer verbonden met persoonlijke kwaliteit. Het is nodig om het werk te personaliseren. Veel rollen en vaardigheden van pedagogische medewerkers zijn praktische en sociale vaardigheden. Het is hierbij belangrijk dat de pedagogisch medewerker zijn gedrag afstemt op het gedrag van de collega.

4. Klantgerichte producten en diensten

Professionele kwaliteit is pas effectief op het moment dat het product ook bijdraagt aan de behandeling en/of ondersteuning van een cliënt. Dit betekent ook wel dat er maatwerk moet worden geleverd. Er is vaak een spanningsveld tussen kennisgericht en cliëntgericht werken. Het werken volgens de professionele kennis kan niet aansluiten bij een cliënt. Het dilemma tussen enerzijds cliëntgericht werken en anderzijds kennisgericht werken is typerend voor beroepswerkers.

Deze vier punten hangen samen met elkaar en zijn niet los van elkaar te bekijken. Het werken met methode en instrumenten (punt 2) is de basis van dit onderzoek. Echter kan dit pas goed worden gedaan op het moment dat voor de medewerker duidelijk is vanuit welke kernvisie er wordt gewerkt, dat hij/zij de kennis en vaardigheden heeft om goed met de methode te werken en dat door middel van deze kennis en vaardigheden een passende methode kan worden ingezet bij een specifieke situatie (van Delden, 1992).

2.5 Veranderingen rondom de jeugdhulp

Jeugdwet

Zoals in de praktijkanalyse naar voren is gekomen is er in de afgelopen jaren sprake geweest van veranderingen rondom de jeugdhulp. Het is voor het onderzoek van belang om te weten wat deze veranderingen zijn en wat het inhoudt voor Zozijn.

In het jaar 2015 is de Jeugdwet in Nederland ingetreden. Een grote verandering die door de Jeugdwet heeft plaatsgevonden is dat de gemeente de verantwoordelijkheid krijgt over alle vormen van jeugdhulp. Volgens de Rijksoverheid (z.d.) zijn er verschillende doelen die de overheid wil bereiken door het invoeren van de Jeugdwet. Deze doelen zijn:

- Het gebruik maken van de eigen kracht van het kind, de ouders en het sociale netwerk. Hierdoor houdt het gezin de regie over hun eigen leven.
- De zorgvraag terugbrengen en minder snel medicijnen voorschrijven
- Eerder hulp op maat bieden aan kwetsbare kinderen en hun omgeving
- Samenhangende hulp: 1 gezin, 1 plan
- Ruimte voor jeugdprofessionals en vermindering van regeldruk bij hun werk (Rijksoverheid, z.d.).

Eigen regie

In de praktijkanalyse kwam naar voren dat de eigen regie van het kind/gezin een grote rol speelt binnen Zozijn. Eigen regie is de regie over alle domeinen van het leven en alles wat naar eigen inzicht nodig is om een goed leven te leiden (Verkooijen, 2006).

Eigen regie is een erg groot en ingewikkeld punt binnen de hulpverlening wat ook op vele verschillende manieren kan worden ingezet of worden vergroot. Het werken met methodes is hier slechts een klein onderdeel van. Om eigen regie toe te kunnen passen bij het werken met methodes zijn er een aantal kenmerken waaraan de methode moet voldoen:

- Aansluiten bij de leefwereld van het kind/gezin
- Afstemming en openheid gedurende de uitvoering van de methode, geen vooropgezette doelen
- Keuzevrijheid gedurende de methode
- Aandacht voor competenties en autonomie van het kind en het gezin
- Uitgaan van kracht en mogelijkheden van het kind en het gezin (Meinema, 2017).

2.6 Samenvatting Literatuuranalyse

Het jonge kind

De doelgroep binnen dit onderzoek is het jonge kind van 0 -5 jaar met ontwikkelingsproblemen. Binnen Zozijn wordt deze doelgroep benaderd volgens de gedachte van ontwikkelingspsycholoog Greenspan. Greenspan vindt dat er gekeken moet worden naar individuele kansen en mogelijkheden en benadrukt het belang van emoties in de ontwikkeling van het jonge kind. De interactie met de omgeving en de emoties van het kind zijn de basis voor de ontwikkeling van intelligentie, zelfbesef en sociale vaardigheden (Greenspan & Wieder, 2003).

De werkwijze

Binnen het beleid van Zozijn staan er twee werkwijzen centraal: perspectief denken en één kind, één plan (Zozijn, 2014). Bij het perspectief denken staan het kind, het gezin en de omgeving centraal (Bakker et al., 1998). Bij één gezin, één plan zijn er twee pijlers: vraaggericht werken en gezinsgericht werken (Bolt, 2015).

Methodisch werken

Methodisch werken heeft een aantal algemene kenmerken. Deze kenmerken zijn doelgericht, systematisch, planmatig en procesmatig te werk gaan (Bassant, 2003). Een belangrijk onderdeel van het methodisch werken is het kiezen van een methode. Dit is een ingewikkeld proces. Er zijn verschillende elementen die bijdragen aan een effectieve besluitvorming; professionaliteit, onderzoek/ervaring en het aangaan van een dialoog (Bartelink et al., 2013). Het werken met methodes heeft invloed op de kwaliteit van de zorg. Volgens het kwaliteitsmodel van Van Delden (1992) zijn er vier factoren van invloed: kernvisie op problemen en oplossingen, toegankelijke methodes en instrumenten, vereiste rollen en vaardigheden en klantgerichte producten en diensten (van Delden, 1992). Daarnaast wordt er binnen de methodieken onderscheid gemaakt tussen algemene- en specifieke methodes (van Yperen et al., 2010).

Veranderingen rondom de jeugdhulp

Door de Jeugdwet zijn er veranderingen geweest rondom de jeugdhulp (Rijksoverheid, z.d.). Voor Zozijn is een belangrijke verandering het vergroten van de eigen regie van het kind/gezin (Zozijn, z.d.). Daarnaast heeft de eigen regie ook invloed op het werken met methodes (Meinema, 2017).

2.7 Conclusie praktijk- en literatuuranalyse

De vraag vanuit Zozijn, Kind& Jeugdhulp is dat zij graag onderzocht willen hebben welke methodes er worden ingezet en hoe de medewerkers het werken met methodes ervaren. Deze vraag is ontstaan door de veranderingen rondom de jeugdhulp (persoonlijke communicatie, 8 februari 2018). In de literatuurstudie komt naar voren dat de veranderingen rondom de jeugdhulp komen door de Jeugdwet. Door de Jeugdwet ligt de regie van de hulpverlening bij ouders en minder bij de hulpverlener (Rijksoverheid, z.d.). Dit vraagt aanpassingen van de medewerkers rondom het methodisch werken omdat de vergroting van de eigen regie van het gezin van invloed is op het werken met methodes (Meinema, 2017). Er moet meer gekeken worden naar de behoeften, wensen en vragen van specifieke situaties. Daarnaast moet er ook rekening worden gehouden met de doelgroep en het beleid. De doelgroep heeft vaak specifieke hulpvragen door beperkingen van het kind (persoonlijke communicatie, 8 februari 2018). Dit vraagt om een specifieke methode en een specifieke aanpak (van Yperen et al., 2010). In het beleid staat beschreven dat er gewerkt moet worden volgens een methodische cyclus en volgens de werkwijze één gezin, één plan (Zozijn, 2014). Het beleid sluit goed aan bij de veranderingen in de zorg. Zowel in het beleid als in de Jeugdwet (Rijksoverheid, z.d.) staat het gehele gezin centraal en niet alleen het kind.

Hoofdstuk 3: Probleemstelling

Doelstelling: De sector Kind & Jeugdhulp binnen Zozijn heeft meer inzicht in het gebruik van de aangeboden methodes die zij aanbieden aan de medewerkers die werken met het jonge kind (0-5 jaar). Daarnaast weten zij hoe de medewerkers het werken met methodes ervaren en hoe ze het werken met methodes vormgeven.

3.1 De hoofdvraag

- In hoeverre werken de medewerkers binnen Zozijn, in de ondersteuning van het jonge kind en zijn omgeving, met methodes?

3.2 De deelvragen

- Hoe ervaren de medewerkers, die werken met het jonge kind, het werken met methodes binnen de context van methodisch werken?
- Op welke wijze kiezen de medewerkers een passende methode?
- Welke methodes worden er tijdens de ondersteuning van het jonge kind en zijn omgeving gebruikt door de medewerkers?

3.3 Begrip definiëring

- **De medewerkers:** Met de medewerkers worden de medewerkers binnen Zozijn bedoeld die werken binnen de dagbehandeling of de gezinsondersteuning op de locaties in Zutphen en Lieveelde met de doelgroep van het jonge kind (0-5 jaar).
- **Methodes:** “Een methode is een vaste en doordachte manier van handelen om te werken aan een bepaald doel” (Bassant, 2003, p.20).

Hoofdstuk 4: Methode van het onderzoek

4.1 De onderzoeksbenadering

De hoofd- en deelvragen zijn onderzocht door middel van een kwalitatief en kwantitatief onderzoek. Deze combinatie van dataverzameling is binnen dit onderzoek effectief omdat het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in het werken met methodes tijdens de ondersteuning. Om dit doel te bereiken zijn zowel gegevens van ervaringen en meningen als cijfers en percentages nodig. De gegevens van het kwalitatieve onderdeel van het onderzoek zijn verzameld door middel van individuele semi-gestructureerde interviews, de gegevens van het kwantitatieve onderdeel van het onderzoek zijn verzameld door middel van een digitale enquête (van der Donk & van Lanen, 2014).

4.2 Respondenten

Er zijn verschillende criteria waar de respondenten van dit onderzoek aan moesten voldoen. Deze criteria waren dat de respondenten moeten werken met de doelgroep van 0-5 jaar, werkzaam zijn in de regio Zutphen of Lievelede en de functie van gezinsondersteuner of groepsbegeleider hebben. In totaal waren er 38 medewerkers die aan deze criteria voldeden, waarvan twintig medewerkers uit Lievelede en achttien uit Zutphen.

Interviews

Zowel in de regio Zutphen als Lievelede zijn er twee gezinsondersteuners en twee groepsbegeleiders geïnterviewd. Dit houdt in dat er in totaal acht individuele interviews hebben plaatsgevonden, waarvan vier in Zutphen en vier in Lievelede.

Bij het werven van de respondenten voor de interviews is er gelet op diversiteit in ervaring en achtergrond van de medewerkers. Hier is onderscheid in gemaakt om ervoor te zorgen dat de bevraagde onderwerpen vanuit verschillende perspectieven en invalshoeken bekeken wordt.

Enquête

Voor de enquête zijn de overige medewerkers die voldeden aan de criteria van het onderzoek benaderd via de mail. Dit waren zestien medewerkers uit Lievelede en veertien medewerkers uit Zutphen. Er is gekozen om alle geschikte respondenten te benaderen omdat de verwachting was dat niet iedereen de enquête in zou vullen vanwege de hoge werkdruk. Uiteindelijk hebben twaalf medewerkers uit Lievelede de enquête ingevuld en veertien medewerkers uit Zutphen.

4.3 Procedure van onderzoek

Voorafgaand aan het onderzoek hebben alle medewerkers die werken met het jonge kind en zijn omgeving een introductiemail ontvangen. In deze mail stond een korte inleiding over de onderzoekers en de inhoud van het onderzoek. Vervolgens hebben de onderzoekers de locaties bezocht en hier een rondleiding gehad. Hierdoor konden de onderzoekers kort kennismaken met de medewerkers. Dit was van belang omdat de onderzoekers nog onbekend waren voor de medewerkers. Op deze manier is het onderzoek onder de directe aandacht van de medewerkers gebracht. Daarnaast hebben onderzoekers een vertrouwenspositie gedurende het onderzoek. Door persoonlijk contact te zoeken, leggen de onderzoekers een basis voor een goede vertrouwensband en dit vergroot het draagvlak (van der Donk & van Lanen, 2014).

Voordat er respondenten geworven werden, is er een gesprek geweest met de opdrachtgever waarin verschillende aspecten werden benoemd die van invloed konden zijn op het houden van interviews en een enquête. Het belangrijkste aspect hiervan was dat de medewerkers werken onder een hoge werkdruk en dat het van belang is dat de medewerkers zo min mogelijk belast worden gedurende het onderzoek. Dit aspect is meegenomen in het ontwerpen van de interviewgide en de enquête. De interviews duurden gemiddeld 30 minuten en het invullen van de enquête 10/15 minuten. De interviewgide en de enquête zijn ontworpen aan de hand van de literatuurstudie. Een verdere toelichting hierover is te vinden bij het kopje meetinstrumenten.

De verschillende respondenten zijn geworven door de managers van de locaties Zutphen en Lieveelde. Hier is voor gekozen omdat er op deze wijze korte lijnen zijn met de respondenten. Voor de enquête hebben de managers een lijst opgesteld met de namen van de medewerkers die voldoen aan de criteria. Deze namen zijn doorgegeven aan de onderzoekers en zij hebben deze benaderd voor de enquête. Voor de interviews hebben de managers medewerkers benaderd, met diverse achtergronden en ervaringen, die voldeden aan de bovengenoemde criteria. Aan hen is gevraagd of zij mee wilden werken aan het onderzoek. De managers hebben vervolgens de namen doorgegeven aan de onderzoekers. Zij hebben contact opgenomen met de medewerkers en hebben hen verder geïnformeerd over het onderzoek.

Aan de hand van de lijst met namen hebben de onderzoekers de enquête gestuurd via de mail. Deze mail is gestuurd naar de werkmail van alle medewerkers die aan de criteria voldeden en niet meewerkten aan een interview. In deze mail stond kort beschreven waar de enquête over ging en wat er ging gebeuren met de resultaten. Hierin is benadrukt dat het invullen van de

enquête anoniem is, dat de enquête gericht is op de methodes en wat er binnen dit onderzoek wordt verstaan onder een methode. Naar aanleiding van de beperkte reacties is er na één week een herinneringsmail gestuurd naar de medewerkers. Hierin is gevraagd of de medewerkers, die de enquête nog niet hadden ingevuld, dit alsnog wilden doen.

Een week na het sturen van de enquête zijn er afspraken gepland met de respondenten voor het houden van de interviews. Deze afspraken hebben plaatsgevonden op de locatie waar de respondent werkt in een afgesloten ruimte, zodat zowel de respondent als de onderzoeker zich kon concentreren op het gesprek. Voorafgaand aan het gesprek hebben de onderzoekers nadrukkelijk aangegeven wat er met de resultaten zou worden gedaan en hebben de respondenten een toestemmingsformulier ingevuld. De ingevulde toestemmingsformulieren zijn te vinden in een apart bijgeleverd bestand, genaamd toestemmingsformulieren.

De uitkomsten van de enquêtes en de interviews vormen de resultaten van dit onderzoek. Deze resultaten zijn geanalyseerd. Dit is terug te vinden onder het kopje analyse.

4.4 Meetinstrumenten

Binnen dit onderzoek zijn er twee meetinstrumenten toegepast: enquête en interviews. Alle drie de deelvragen zijn beantwoord door middel van de resultaten van de enquête en van de interviews.

Toelichting instrumenten

Er is gekozen voor een enquête omdat er door middel van een enquête in een korte tijd een grote groep respondenten kan worden bereikt. Een nadeel van een enquête is echter dat begrippen en/of vragen verschillend kunnen worden geïnterpreteerd (van der Donk & van Lanen, 2014). De enquête is geïntroduceerd en hierin is specifiek uitgelegd wat er met de verschillende begrippen wordt bedoeld. Daarnaast heeft zowel iemand met een pedagogische achtergrond als iemand zonder een pedagogische achtergrond de enquête bekeken en aangegeven hoe ze de vragen interpreteerden. Dit bleek dezelfde interpretatie te zijn als de manier waarop de onderzoekers het bedoeld hadden. Na deze feedback is de enquête verstuurd.

Er is gekozen voor semi-gestructureerde interviews omdat er op die manier doorgevraagd kan worden naar de gegeven informatie. Doordat er vragen werden gesteld over ervaringen en

meningen, is het van belang dat hier op door wordt gevraagd zodat de kans op verkeerde interpretatie wordt verkleind (van der Donk & van Lanen, 2014).

Toelichting inhoud instrumenten

De vragen, zowel in de enquête als in het interview, waren opgedeeld in verschillende onderwerpen. De vragen zijn opgesteld aan de hand van de praktijk- en literatuuranalyse. De enquête en het interview begon met persoonlijke vragen. Hierbij werd er gevraagd naar het geslacht, de functie, de locatie van werken en de werkervaring binnen Zozijn. Door deze informatie kon er bij het analyseren worden gekeken of bepaalde antwoorden gekoppeld konden worden aan bepaalde persoonsgebonden kenmerken. Vervolgens kwamen er vragen rondom het werken met methodes in de praktijk. Hierbij werd er gevraagd van welke beschikbare methodes de medewerkers op de hoogte zijn en welke zij inzetten. Deze informatie was een wens van de opdrachtgever en is van toepassing op deelvraag 3. Na het werken met de methodes in de praktijk werden er vragen gesteld over de kennis rondom methodes. Uit de literatuuranalyse kwam naar voren dat het hebben van adequate kennis van belang is bij het werken met methodes. Deze informatie is van toepassing op deelvraag 1. Vervolgens werden er vragen gesteld over de persoonlijke ervaring van de medewerker. Hierbij werd ingegaan op de algemene mening, de voordelen, nadelen en belangrijke aspecten. Deze vragen waren opgesteld aan de hand van de praktijkanalyse. De opdrachtgever heeft aangegeven graag de mening en ervaring hierover van medewerkers te willen weten. Ook deze informatie is van toepassing op deelvraag 1. Na de persoonlijke ervaring werden er vragen gesteld over het kiezen van een passende methode. Uit de literatuur kwam naar voren dat het kiezen van een passende methode een ingewikkelde keuze is en dat er op verschillende manieren een keuze kan worden gemaakt (Bartelink et al., 2013). Deze informatie is van toepassing op deelvraag 2. Tot slot eindigden, zowel de enquête als het interview, met vragen over de cyclus van methodisch werken. Uit de literatuur kwam naar voren dat het werken met methodes een onderdeel is van de cyclus van methodisch werken (Bassant, 2003). Deze vragen zijn van toepassing op deelvraag 1. De laatste vraag van de enquête was of de respondent nog op- of aanmerkingen heeft op de enquête. Door deze vraag te stellen konden eventuele bijzonderheden meegenomen worden in de resultaten van alle deelvragen.

De inhoud van de enquête en de interviews kwam overeen. Er zat echter verschil in de vraagstelling. In de enquête werden de vragen beperkt en afgebakend gesteld en in de interviews werden meer open vragen gesteld en werd er doorgevraagd op het antwoord.

Toelichting vorm instrumenten

De vragen van de enquête bestonden voornamelijk uit enkelekeuzevragen en meerkeuzevragen. Dit zijn gesloten vragen waarbij medewerkers de keuze hebben uit één of meerdere antwoorden. Hier is voor gekozen omdat er een grote groep respondenten was. Door voornamelijk gesloten vragen te stellen waren de resultaten gemakkelijk te analyseren door middel van grafieken en tabellen. Het is echter wel belangrijk dat medewerkers de mogelijkheid kregen om aan te geven dat geen van de genoemde antwoorden van toepassing was (van der Donk & van Lanen, 2014). Dit is verwerkt in de enquête door bij de gesloten vragen de antwoordmogelijkheid “anders, namelijk...” toe te voegen. Medewerkers kregen hiermee zowel de kans om aan te geven dat geen van de gegeven opties van toepassing was, als een kans om hun eigen antwoord in te vullen. Er was één enkele open vraag toegevoegd aan de enquête. Dit was de vraag welke methodes de medewerkers gebruiken gedurende het werken met het jonge kind en zijn omgeving. De opdrachtgever heeft aangegeven dat zij dit graag als open vraag wilde stellen zodat de medewerkers niet werden beïnvloed door antwoordmogelijkheden. De enquête is terug te vinden in bijlage 3.

Voor het interview is er een interviewgide gemaakt. Hierbij is er onderscheid gemaakt tussen een introductie, introducerende vragen, verdiepende vragen en een afsluiting. Binnen de verdiepende vragen zijn er verschillende blokken gecreëerd met verschillende onderwerpen, wat voor een logische volgorde in het interview zorgde (van der Donk & van Lanen, 2014). In de introductie werd er aandacht besteed aan het doel van het interview en wat er met de resultaten zou worden gedaan. Op het moment dat de respondent toestemming gaf, begon het interview inhoudelijk. Binnen de verschillende onderwerpen werden er drie tot vier open vragen gesteld. Aan de hand van de antwoorden kon er worden doorgevraagd op de verschillende onderwerpen. Aan het eind van het interview werd er aandacht besteed aan een afsluiting. Hierbij werd het interview afgerond en werd de respondent bedankt. Ook werd de respondent nog gevraagd het toestemmingsformulier in te vullen. De interviewgide is terug te vinden in bijlage 1.

4.5 Analyse

De resultaten van de interviews zijn geanalyseerd door middel van het narratieve analyse instrument (Kenniscentrum HAN Sociaal, 2016). Voordat de resultaten zijn geanalyseerd zijn de interviews eerst getranscribeerd. Aan de hand van de uitgetypte interviews zijn de interviews verdeeld in betekenisvolle fragmenten. Deze fragmenten hebben allemaal een code gekregen met betrekking tot de inhoud. Vervolgens zijn deze codes geclusterd en gecategoriseerd en zijn er thema's aan verbonden. De codes waren vooraf vastgesteld door de literatuur en aangevuld met de inhoud van de interviews. De verschillende categorieën die hieruit voort kwamen zijn in het analyse instrument in excel geplaatst. Van hieruit is er horizontaal vergeleken. De verschillende resultaten over een specifieke vraag of onderwerp werden naast elkaar gelegd om antwoord te kunnen geven op de deelvragen (van der Donk & van Lanen, 2014). Dit werd gedaan aan de hand van SETS. Het proces van analyse is terug te vinden in bijlage 2.

De resultaten van de enquêtes zijn vormgegeven in grafieken. In deze grafieken worden de resultaten weergegeven in percentages. Het percentage geeft aan hoeveel procent van de ondervraagden het antwoord heeft ingevuld. Alle grafieken zijn terug te vinden in bijlage 4.

Alle drie de deelvragen zijn beantwoord aan de hand van de resultaten van zowel de enquêtes als de interviews. De gegevens zijn met elkaar vergeleken en eventuele verschillen zijn benoemd in de resultaten. De gegevens zijn in de resultaten weergegeven door te parafraseren, door citaten en door grafieken. Alle acht de respondenten van de interviews hebben een nummer gekregen. Persoonlijke citaten zijn verwezen door middel van respondent met het bijbehorende nummer. De gegevens van de enquête zijn samengevoegd wat resulteert in percentages.

4.6 Betrouwbaarheid

Binnen dit onderzoek zijn er verschillende acties ondernomen en keuzes gemaakt om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten. Een deel van het onderzoek is een kwalitatief onderzoek. Dit houdt in dat er ingegaan is op meningen, ervaringen en belevingen van medewerkers. Dit zorgt ervoor dat het onderzoek niet volledig repliceerbaar is. De antwoorden van de verschillende respondenten zijn afhankelijk van verschillende aspecten zoals de huidige situatie en context van de respondent. Hierdoor kunnen de antwoorden over een aantal maanden in een mogelijke andere situatie en context verschillen. Om ervoor te zorgen dat de resultaten zo betrouwbaar mogelijk waren, is er voor gekozen om medewerkers met

verschillende achtergronden en situaties te betrekken bij het interview. Hierdoor krijg je resultaten vanuit verschillende perspectieven. Tevens vergroot dit de representativiteit voor de gehele groep medewerkers (van der Donk & van Lanen, 2014).

Daarnaast is er voor gekozen om de interviews en enquêtes individueel te laten afleggen. Dit zorgt ervoor dat de respondenten niet zijn beïnvloed door collega's bij het geven van hun antwoorden en dit vergroot de betrouwbaarheid van de resultaten (van der Donk & van Lanen, 2014). Tijdens deze individuele interviews waren beide onderzoekers aanwezig. Een van de onderzoekers leidde het gesprek en analyseerde het gesprek. Vervolgens bekeek de andere onderzoeker de uitwerking van het gesprek en keek kritisch of het gesprek juist was geanalyseerd en de eigen mening of interpretatie van de onderzoeker er niet in was verwerkt. Doordat beide onderzoekers aanwezig waren zijn beide onderzoekers op de hoogte van de antwoorden die de respondent heeft gegeven en kunnen beide onderzoekers kritisch kijken naar de uitwerking.

Bij het formuleren van conclusies is ervoor gekozen om de resultaten te bespreken met de gedragswetenschappers van de verschillende locaties. Deze keuze is gemaakt omdat de onderzoekers beide niet bekend waren met de organisatie en de medewerkers voorafgaand aan het onderzoek en hierdoor ook niet bekend waren met de context waarin de medewerkers werken. Om te voorkomen dat er onjuiste conclusies werden getrokken zijn de bevindingen van de onderzoekers besproken met de gedragswetenschappers. De gedragswetenschappers hebben aangegeven dat de bevindingen van de onderzoekers kloppen en dat er juiste conclusies zijn getrokken. Een samenvatting van deze gesprekken is te vinden in bijlage 6.

4.7 Validiteit

Een valide onderzoek houdt in dat de invloeden die de uitkomst bepalen worden herkend en beschreven. Er kan verschil worden gemaakt tussen verschillende soorten validiteit. Binnen dit onderzoek is er aandacht geweest voor procesvaliditeit. Dit houdt in dat de manier van onderzoek aansluit bij de manier van werken van de organisatie (van der Donk & van Lanen, 2014). Binnen dit onderzoek is hier rekening mee gehouden door constant af te stemmen met de opdrachtgever. Door af te stemmen met de opdrachtgever kwam naar voren welke werkwijzen passen bij de organisatie. Dit vergroot ook gelijk de dialogische validiteit. Dialogische validiteit houdt in dat het onderzoek is gevolgd door betrokkenen en in dit geval is het gehele onderzoek begeleid en gevolgd door de opdrachtgever (van der Donk & van Lanen,

2014). Daarnaast zijn de managers van de locaties op de hoogte gehouden door middel van een filmpje en zijn de respondenten op de hoogte gehouden door middel van de mail. De inhoud van het filmpje en de mail ging over de voortgang van het onderzoek. Het op de hoogte houden van de respondenten en de managers vergroot het draagvlak voor het implementeren van het eindproduct.

Ook is er aandacht besteed aan democratische validiteit. Democratische validiteit houdt in dat het onderzoek is uitgevoerd in overleg met alle partijen die een belang hebben bij het vraagstuk (van der Donk & van Lanen, 2014). Binnen dit onderzoek zijn de managers, de gedragswetenschappers en de medewerkers betrokken geweest. Al deze partijen zijn betrokken bij dit vraagstuk en hebben vanuit hun perspectief het vraagstuk benaderd.

4.8 Triangulatie

Om de betrouwbaarheid van de resultaten te controleren, de validiteit te vergroten en de conclusies krachtiger te maken, is er triangulatie toegepast in dit onderzoek. Binnen dit onderzoek is er brontriangulatie en methodische triangulatie toegepast.

Er is brontriangulatie toegepast door de gegevens te verzamelen aan de hand van verschillende bronnen. De respondenten zijn medewerkers met verschillende achtergronden en ervaringen. Dit zorgt ervoor dat het vraagstuk wordt bekeken vanuit verschillende perspectieven. Daarnaast is er ook gebruik gemaakt van verschillende literaire bronnen. Hierdoor wordt ook vanuit de literatuur het vraagstuk vanuit verschillende perspectieven bekeken.

Naast brontriangulatie is er ook methodische triangulatie toegepast door gebruik te maken van diverse verzamelingsmethodes. De resultaten zijn zowel uit de gegevens van de individuele interviews als uit de gegevens van de enquêtes geformuleerd. Daarnaast hebben de interviews plaatsgevonden op verschillende tijdstippen. Dit beperkt de invloed van tijdgebonden factoren in de resultaten (van der Donk & van Lanen, 2014).

Hoofdstuk 5: Resultaten

5.1 Deelvraag 1

Hoe ervaren de medewerkers, die werken met het jonge kind, het werken met methodes binnen de context van methodisch werken?

Vrijwel alle medewerkers geven aan dat zij het werken met methodes over het algemeen een functionele werkwijze vinden tijdens het behandelen en ondersteunen van het jonge kind en zijn omgeving. Echter geeft ook iedereen aan dat er nog ruimte is voor verbetering. De voordelen en verbeterpunten zijn te verdelen in verschillende thema's.

Basis

De medewerkers geven aan dat het werken met een bepaalde methode een goede basis biedt voor behandeling of ondersteuning. Uit de meeste methodes komen praktische handvatten die gemakkelijk ingezet kunnen worden tijdens het dagelijkse werk met het kind en/of gezin.

Daarnaast ervaren medewerkers ook dat ze terug kunnen vallen op de methodes en dat de methodes houvast bieden. Een respondent zegt hierover: "Het is een basis. Van daaruit moet je werken en daar kan en moet je op terug kunnen vallen" (Respondent 1).

Echter zijn de medewerkers het er wel over eens dat het een basis moet blijven. Binnen Zozijn Kind & Jeugdhulp krijgen de medewerkers te maken met verschillende doelgroepen, problemen en hulpvragen. Veel methodes moeten deels worden aangepast aan de situatie en het niveau van het kind en de eventuele groep waarin het kind functioneert. De medewerkers geven aan dat het daarom belangrijk is dat ze blijven kijken naar het kind en/of gezin en dat dat leidend moet zijn in de behandeling en ondersteuning. Een respondent zegt hierover: "Je moet niet verstarren, je moet naar het kind kunnen blijven kijken en zien wat er gebeurt en niet in de methode blijven hangen" (Respondent 3).

Deze aanpassingen, en het blijven kijken naar het kind en de situatie, vraagt veel energie en tijd van de medewerkers. Vooral de coördinerend pedagogisch medewerkers ervaren een grote tijdsdruk en geven aan dat het werken met methodes veel tijd vraagt.

Beperkte kennis

Ruim de helft van de medewerkers geeft aan dat zij de methodes waarmee zij werken maar deels kunnen overdragen aan collega's. Ze hebben niet het gevoel dat alle kennis eigen is en dat ze het gemakkelijk over kunnen dragen. Medewerkers geven aan dat ze te weinig bijscholing, opfriscursussen en terugkomdagen van methodes krijgen. Medewerkers zouden graag met enige regelmaat bijgeschoold worden over de methodes waarmee ze werken zodat ze alert

blijven op hun handelen. Een respondent zegt hierover: “Het is voornamelijk dat je jezelf op de hoogte moet houden dus dat het ligt aan jezelf of je je inschrijft voor zo’n cursus. Zozijn biedt dat aan maar in onze beleving willen we eigenlijk dat dat wat frequenter is” (Respondent 1).

Beschikbaarheid

De medewerkers geven aan dat er veel methodes beschikbaar zijn voor het jonge kind en zijn omgeving. Een aantal medewerkers geeft aan dat er wellicht te veel methodes beschikbaar zijn. Een respondent zegt hierover: “Misschien zijn er wel te veel methodes, ik heb voor mijzelf niet zo up-to-date wat er allemaal is bij Zozijn en wie waar mee werkt” (Respondent 7). Toch komt uit de enquête naar voren dat de medewerkers niet bij elke situatie een passende methode kunnen vinden. 30% van de medewerkers geven aan dat er niet genoeg methodes beschikbaar zijn om een verantwoorde keuze te maken.

Zowel in de interviews als in de enquête geven medewerkers aan dat het voor hen onbekend is welke methodes beschikbaar zijn. Een respondent zegt hierover: “Als ik kijk naar mijn behoeften rondom de methodes, zou het voor mij nodig zijn om te weten waar ik informatie kan vinden, waar staat de lijst welke methodes we allemaal hebben en waar kan ik dan die informatie vinden” (Respondent 3).

Kwaliteit

Medewerkers geven aan dat zij vinden dat het werken met methodes een positieve invloed heeft op de kwaliteit van de zorg. Door het werken met methodes werk je onderbouwd en kan je jezelf verantwoorden naar collega’s en ouders. Hierdoor blijf je kritisch kijken naar je eigen handelen en naar de situaties waar je mee te maken krijgt. 70% van de medewerkers geven aan dat er genoeg methodes beschikbaar zijn om een verantwoorde keuze te maken en kunnen de methodes zo worden aangepast dat ze ook te gebruiken zijn in specifieke situaties. Doordat de doelgroep telkens verandert ervaren zij dit als prettig. Een respondent zegt hierover: “De doelgroep verandert steeds en je krijgt ook steeds meer te maken met multi problem gezinnen. Daar heb je dan wel helpende methodes voor, ja dat biedt wel houvast. Het is gewoon constant in beweging en in ontwikkeling” (Respondent 6).

Locaties

De medewerkers geven aan dat ze de verbinding tussen de verschillende locaties missen wat betreft het werken met methodes. Zowel de medewerkers uit de regio Lievelede als de medewerkers uit de regio Zutphen geven aan dat zij niet op de hoogte zijn van de werkwijze van de andere regio. Ze ervaren dit als een gemis omdat ze denken dat er veel informatie en kennis

te delen valt met elkaar. Een respondent zegt hierover: “Ik denk dat er meer één geheel moet zijn. Het is jammer dat we geen informatie kunnen halen of informatie kunnen geven bij andere locaties omdat we er simpelweg gewoon niet van op de hoogte zijn” (Respondent 7).

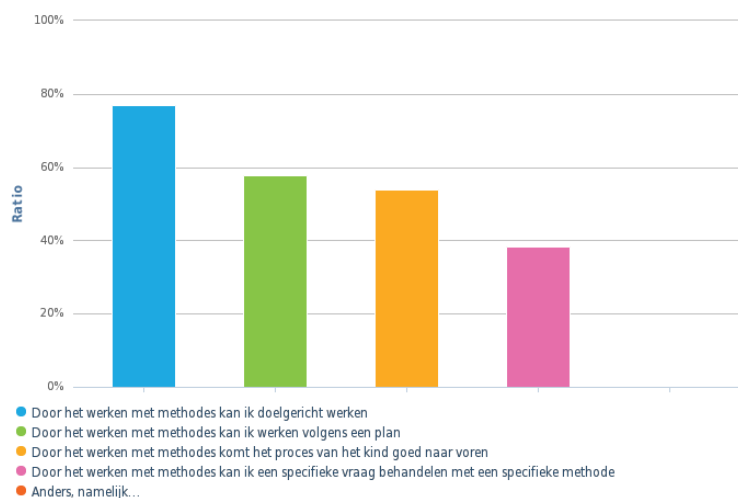
Daarnaast geven medewerkers ook aan dat ze ervaren dat er vanuit Zozijn niet één lijn wordt getrokken. Doordat er veel verschillende methodes zijn worden er ook veel verschillende methodes ingezet en hierdoor mist er één lijn binnen Kind & Jeugdhulp. Een respondent zegt hierover: “Ik zou het wel mooi vinden als de verschillende regio’s hierin meer verbinding krijgen met elkaar. Gewoon wat concreter en meer op één lijn denk ik” (Respondent 5).

Ondersteuning van de cyclus van methodisch werken

Het werken volgens een methode tijdens de behandeling en/of ondersteuning van een kind en/of gezin is onderdeel van de cyclus van methodisch werken. De ervaring van de medewerkers rondom deze cyclus is verschillend. Een deel van de medewerkers geeft aan dat de cyclus van methodisch werken een vorm van ondersteuning biedt bij het werken met een methode. Zij geven aan dat ze door de cyclus bewust worden van waar ze mee bezig zijn en dat ze door middel van het evalueren zien of er vooruitgang is in de ontwikkeling van het kind. Een ander deel van de medewerkers geeft aan dat het werken met methodes niet direct te koppelen is aan het werken volgens de cyclus van methodisch werken omdat ze de doelen niet gekoppeld hebben aan een specifieke methode. Tot slot is er ook een deel van de medewerkers die de cyclus van methodisch werken als last ervaren. Zij geven aan dat het doorlopen van de cyclus veel tijd in beslag neemt en dat dit soms ten koste gaat van het werken met methodes in de praktijk.

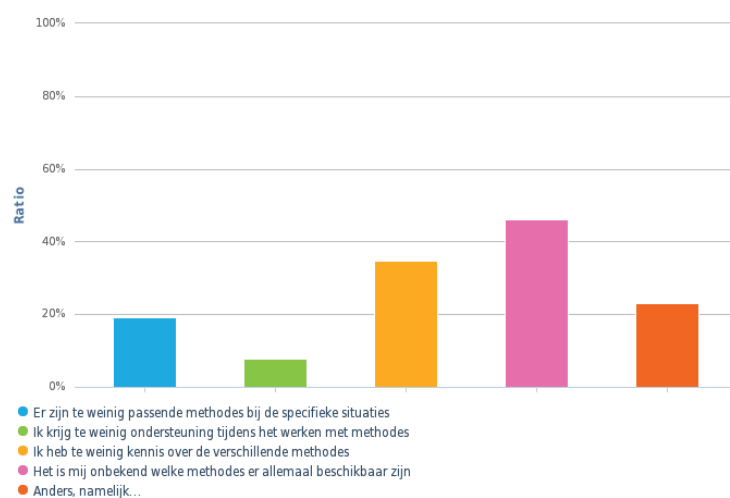
Resultaten enquête

Welke voordelen heeft het werken met methodes voor u?



Grafiek 1: voordelen werken met methodes

Tegen welke punten loopt u aan tijdens het werken met methodes?



Grafiek 2: nadelen werken met methodes

In Bovenstaande grafieken zijn de resultaten van de enquête terug te vinden. In grafiek 1 is te zien welke voordelen de medewerkers ervaren aan het werken met methodes. Het grootste voordeel voor de medewerkers is dat je door middel van het werken met een methode doelgericht kan werken. Ook geeft een groot gedeelte van de medewerkers aan dat het werken volgens een plan een voordeel is en dat het proces van het kind goed naar voren komt. In grafiek 2 is te zien tegen welke punten de medewerkers aanlopen. Hierin is te zien dat het grootste gedeelte van de medewerkers heeft aangegeven dat het voor hen onbekend is welke methodes er allemaal beschikbaar zijn en dat medewerkers aangeven te weinig kennis te hebben over de verschillende methodes. Ook heeft een groot gedeelte anders ingevuld. Zij gaven aan dat ze niet direct tegen punten aanlopen.

5.2 Deelvraag 2

Op welke wijze kiezen de medewerkers een passende methode?

Passende methode

Om antwoord te kunnen geven op deze deelvraag is het van belang om te weten wat medewerkers verstaan onder een passende methode.

Er zijn een aantal aspecten die medewerkers belangrijk vinden als ze op zoek gaan naar een passende methode:

- **Makkelijk toepasbaar en praktische handvatten:**

De medewerkers vinden het belangrijk dat de methode die zij inzetten makkelijk toepasbaar is gedurende het dagelijkse werk. Veel medewerkers ervaren een grote tijdsdruk door de vele verschillende taken die zij hebben. Ze geven aan dat ze niet veel tijd hebben om zich voor te bereiden op het werken met een methode. Op het moment dat een methode niet makkelijk toepasbaar is wordt een methode al snel weer weggedaan of wordt er te weinig mee gewerkt om resultaten te boeken. Een respondent zegt hierover: "Kijk, als het niet direct toepasbaar is in je werk dan is het maar een map die op een schap ligt. Dan is het niet zo waardevol" (Respondent 6). Het feit of een methode makkelijk toepasbaar is is mede afhankelijk van de handvatten die een methode biedt. De medewerkers geven aan dat zij het belangrijk vinden dat een methode praktische handvatten biedt voor het werken met het jonge kind en zijn omgeving. Een respondent zegt hierover: "Ik vind het belangrijk dat het makkelijke handvatten heeft om snel erbij te pakken. Niet dat je ergens heel lang mee bezig moet zijn om praktisch er mee bezig te kunnen zijn" (Respondent 2). Ook dit aspect vinden medewerkers belangrijk vanwege de hoge tijdsdruk die zij ervaren.

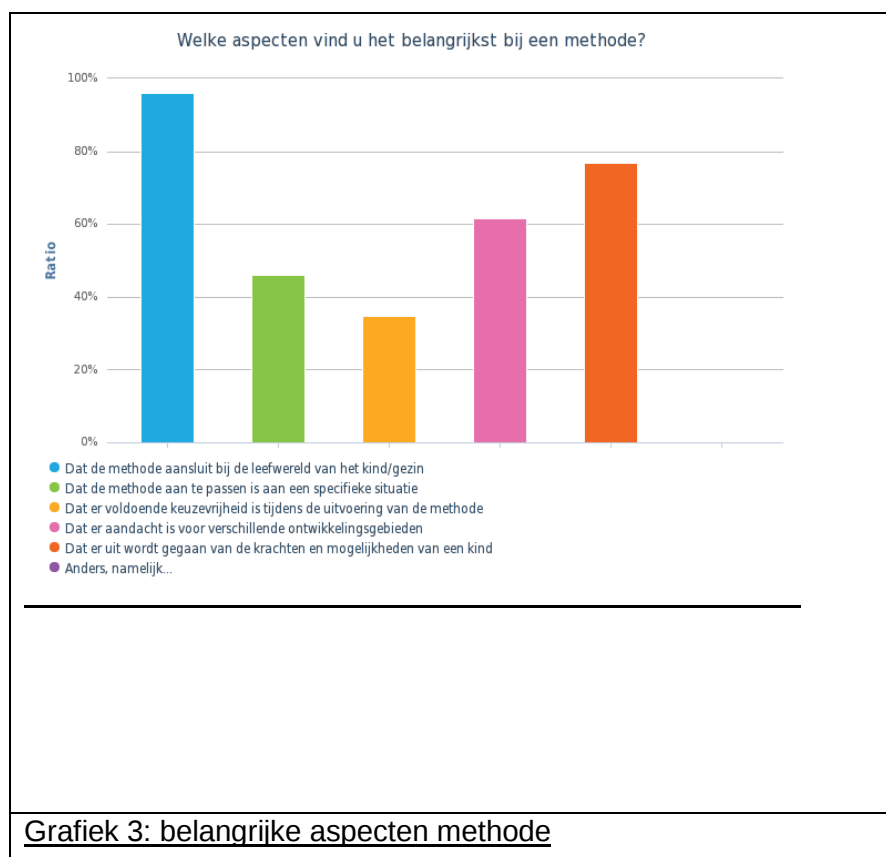
- **Kennis over de methode**

Om een methode goed uit te kunnen voeren vinden de medewerkers het belangrijk dat ze kennis hebben of makkelijk kennis kunnen verkrijgen van een methode. Een respondent zegt hierover: "Het is belangrijk dat als je voor een methode kiest dat je ook weet wat het inhoudt en weet waarvoor je kiest" (Respondent 7). Dit is belangrijk voor het dagelijkse werken maar het is ook belangrijk dat de medewerkers kunnen verantwoorden waarom ze ergens voor kiezen, zowel tegenover collega's als tegenover ouders. Een respondent zegt hierover: "Door te kiezen voor een bepaalde methode kun je jezelf beter verantwoorden en dan heb je zelf een basis van: dit dragen we uit en zo werken wij hier en dan kun je dat beter overbrengen naar een ander" (Respondent 1).

- **Aansluiting bij het kind en zijn omgeving**

De medewerkers vinden een methode pas echt passend op het moment dat de methode aansluit bij het kind en zijn omgeving. Door de specifieke doelgroep, problematieken en hulpvragen waar de medewerkers mee te maken krijgen moeten methodes vaak worden aangepast aan de individuele situaties van kinderen en gezinnen. Een respondent zegt hierover: “Je moet eigenlijk bijna elke methode wel aanpassen. Er is weinig kant en klaar. Je moet je methode per kind bekijken en aanpassen” (Respondent 6).

Resultaten enquête



In bovenstaande grafiek is te zien welke aspecten medewerkers belangrijk vinden. Wat medewerkers het belangrijkste vinden is dat de methode aansluit bij de leefwereld van het kind en het gezin. Daarnaast vindt het grootste gedeelte van de medewerkers het ook belangrijk dat er wordt uitgegaan van de krachten en mogelijkheden van het kind en dat er aandacht is voor verschillende ontwikkelingsgebieden.

Wijze van kiezen

De medewerkers kiezen op verschillende manieren een passende methode:

- **Ervaring**

Een aantal medewerkers maakt een keuze voor een methode op basis van ervaring. Doordat zij in hun verleden met diverse situaties te maken hebben gehad weten ze wat werkte bij specifieke situaties in het verleden. Op het moment dat een zelfde soort situatie zich voor doet, wordt deze ervaring erbij gehaald. Een respondent zegt hierover: "het is voor mij makkelijk dat je met zoveel niveau verschillen gewerkt hebt dan ga je zelf wel weer denken van wat heeft in het verleden gewerkt, dat komt bij mij snel boven en dan ga je daar naar kijken"(Respondent 4). Daarnaast ontwikkel je door je ervaring ook een hoop kennis over verschillende situaties en methodes. Een respondent zegt hierover: "Nou je hebt zelf natuurlijk wel al een basis door de ervaring die je hebt, een rugzak waar je kennis uithaalt en met die kennis maak je een keuze" (Respondent 6).

- **Gevoel**

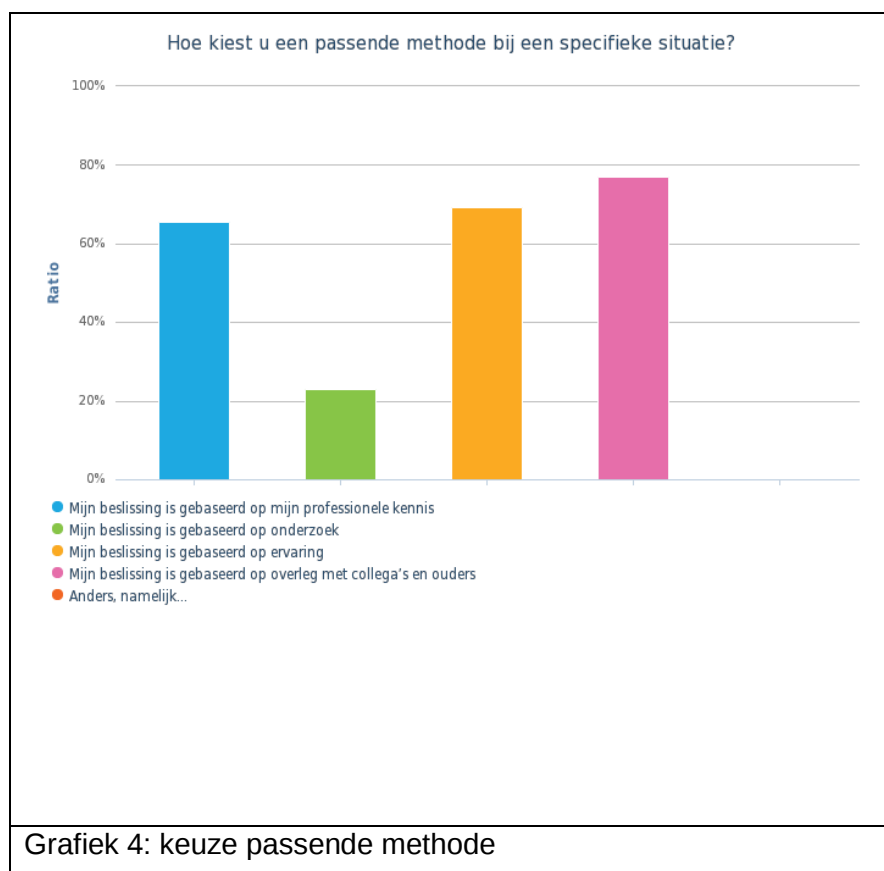
Een deel van de medewerkers maakt de keuze voor een methode op basis van gevoel. Op het moment dat zij te maken krijgen met een nieuw kind en gezin, proberen zij in te schatten hoe het gezin in elkaar zit en ontwikkelen de medewerkers een gevoel van wat passend kan zijn bij de situatie van het kind en/of gezin. Een respondent zegt hierover: "Je hebt de kennis van een aantal methodes en ik probeer een gezin blanco in te stappen en altijd zo verwonderd mogelijk te zijn en dan ga je kijken, misschien zou dit passen of dat. dus ja eigenlijk op gevoel" (Respondent 3).

- **Overleg met collega's**

De medewerkers geven aan dat het kiezen voor een passende methodes soms een ingewikkelde en lastige keuze kan zijn. Dit is de reden dat het grootste gedeelte van de medewerkers overlegt met collega's voordat zij een definitieve keuze maken. Zowel binnen de groepsbehandeling als binnen de ambulante hulpverlening wordt er veel overlegd met collega's over welke methode passend is. Binnen de groepsbehandeling worden er methodes gekozen voor de gehele groep en eventueel voor individuele situaties. De keuze voor een methode wordt gemaakt door het team. Een respondent zegt hierover: "Het zit vaak in de groepszorg verweven en die ontwikkelen we samen.. je gaat met elkaar zoeken welke methode er past" (Respondent 7). Binnen de ambulante hulpverlening gaat de medewerker alleen naar het gezin en werkt hierbinnen niet direct

met collega's. Op het moment dat de ambulante medewerkers ergens tegenaan lopen bespreken ze dit tijdens teamvergaderingen of intervisie. Een medewerker zegt hierover: "Ik heb weleens de ervaring dat ik in gezinnen ergens tegenaanloop en dat ik niet weet wat ik moet doen en dan stap ik naar collega's en bespreek ik het. Wat denken jullie, wat kan ik nog doen?" (Respondent 3).

Resultaten enquête



In bovenstaande grafiek is te zien dat de meeste medewerkers hun keuze voor een methode baseren op ervaring en overleg met collega's en ouders. Ook maakt een groot deel van de medewerkers hun keuze op basis van de professionele kennis die zij hebben.

5.3 Deelvraag 3

Welke methodes worden er tijdens de ondersteuning van het jonge kind en zijn omgeving gebruikt door de medewerkers?

Zozijn biedt verschillende methodes aan die geschikt zijn voor het jonge kind en zijn omgeving. De medewerkers hebben de vrije keus in welke methode er wordt ingezet. Uit de interviews en enquêtes is naar voren gekomen dat de medewerkers gebruik maken van verschillende methodes.

In onderstaande tabel staat beschreven welke methodes er in de praktijk worden ingezet door de medewerkers.

Tabel 1: gebruikte methodes

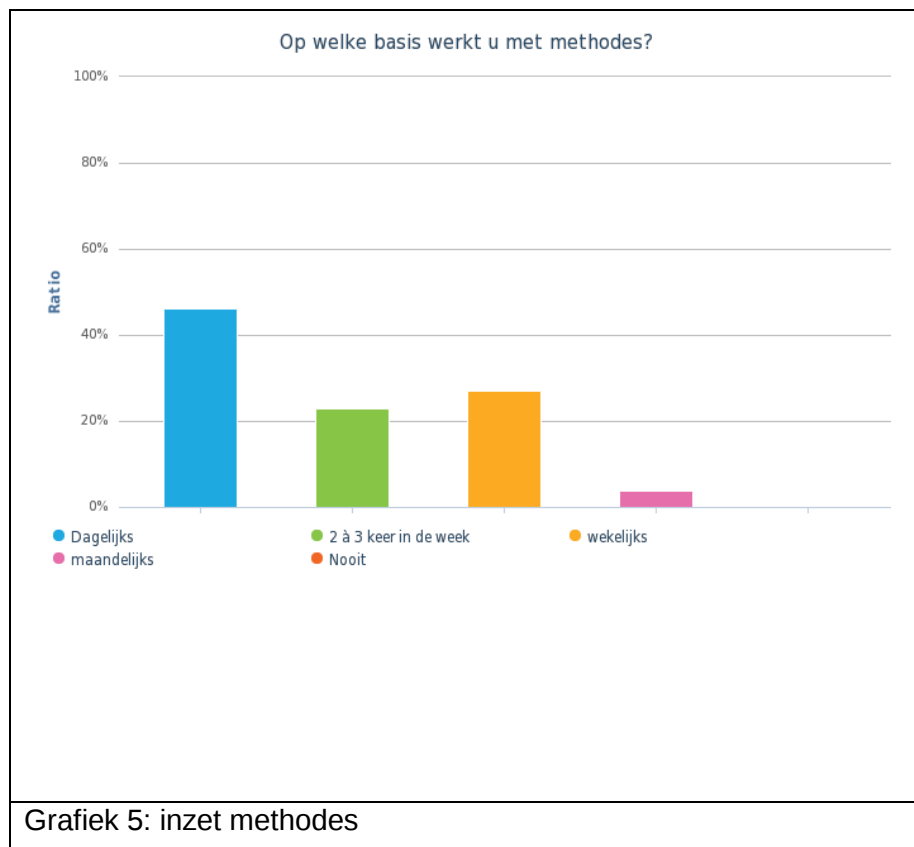
Methode	Zutphen	Lievelde
Ervaar het maar	13*	5
Geef me de vijf	4	2
Video Home Training	2	2
Basale stimulatie	1	0
Totale communicatie	1	4
De BIM	1	0
Vlaskamp	3	0
Spelen op de mat	1	0
Systeemgericht werken	1	5
Oplossingsgericht werken	1	5
Uk en Puk	0	6
Sherborne	0	5
Basic trust	0	2
KOT	0	4

*Aantal medewerkers

In de tabel is te zien dat er in totaal 14 verschillende methodes worden gebruikt bij het behandelen en/of ondersteunen van het jonge kind en zijn omgeving in de regio's Zutphen en Lievelede. Er zit een verschil in de methodes die gebruikt worden in Zutphen en Lievelede. De meest gebruikte methodes in Zutphen zijn: Ervaar het maar, Geef me de vijf en Vlaskamp. De meest gebruikte methodes in Lievelede zijn: Ervaar het maar, Uk en Puk, Sherborn, systeemgericht werken en oplossingsgericht werken. De enige overlap die hierin zit is de methode Ervaar het maar. Binnen beide locaties wordt er in totaal met 10 verschillende methodes gewerkt.

Veel methodes worden zowel ingezet op de groep als gedurende de ambulante begeleiding. Een groot gedeelte van de kinderen heeft zowel behandeling op de groep als ambulante hulp thuis. Hierin wordt er zoveel mogelijk gewerkt met dezelfde methode. Er zijn een aantal methodes gericht op de ambulante begeleiding. Deze methodes zijn VHT, systeemgericht werken en de KOT. De andere methodes worden zowel op de groepsbehandeling als in de ambulante begeleiding ingezet.

Naast de methodes in tabel 1 is er de methode Ontwikkelingsvolgmodel (OVM). Het is onbekend in hoeverre deze methode volledig wordt ingezet in de praktijk. De methode is geïntroduceerd binnen Zozijn maar veel medewerkers geven aan dat er niet mee gewerkt wordt. Een respondent zegt hierover: "Ik heb een tijdje gewerkt met OVM, het zou fijn zijn als dat terugkomt, maar dat is binnen Zozijn niet tot z'n recht gekomen. We hebben die cursus gehad en daarna is het op een laag pitje gezet" (Respondent 5). Echter noemen sommige andere medewerkers de methode wel als een methode die zij inzetten. Er is dus geen eenduidig beeld van deze methode.



In bovenstaande grafiek is te zien op welke basis de medewerkers één of meerdere methodes inzetten. De meeste medewerkers zetten één of meerdere methodes dagelijks of wekelijks in. Dit komt doordat onderdelen van de methodes veelal verwerkt zijn in het vaste dag/weekprogramma.

Hoofdstuk 6: Conclusies

6.1 Ervaring medewerkers

Aan de hand van de resultaten kan worden geconcludeerd dat de medewerkers uit Zutphen en Lievelede, die werken met het jonge kind, het werken met methodes over het algemeen een functionele werkwijze vinden bij het behandelen en ondersteunen van het jonge kind en zijn omgeving. Het werken met methodes biedt een basis. Echter geven de medewerkers ook aan dat er verbeterpunten zijn binnen het werken met methodes. Een belangrijk verbeterpunt voor de medewerkers is dat zij graag meer bijscholing en opfriscursussen willen. De medewerkers geven aan slechts een deel van de methodes die ze gebruiken over te kunnen dragen aan collega's en dat van een aantal specifieke methodes de kennis niet eigen is. De literatuur bevestigt het belang van bijscholing bij het werken met specifieke methodes. Het werken met specifieke methodes vraagt zowel kennis als vaardigheden van de medewerkers en hier is scholing voor nodig (van Yperen et al., 2010).

Er zijn volgens de medewerkers veel verschillende methodes beschikbaar voor het behandelen en begeleiden van het jonge kind en zijn omgeving. De mening over de hoeveelheid methodes verschilt. Een groep medewerkers geeft aan dat ze tevreden zijn met het aantal, een andere groep geeft aan dat er te veel methodes beschikbaar zijn en een aantal medewerkers geven aan dat er niet bij elke situatie een passende methode te vinden is. Echter geven de medewerkers ook aan dat het voor hen onbekend is welke methodes er precies beschikbaar zijn. Doordat het niet inzichtelijk is voor de medewerkers, is het mogelijk dat dit de oorzaak is van het grote verschil in meningen en het niet vinden van een passende methode bij een situatie. In de literatuur komt naar voren dat het een veelvoorkomend probleem is dat het voor medewerkers onbekend is wat er beschikbaar is (van Delden, 1992).

Naast dat het voor de medewerkers onbekend is welke methodes er precies beschikbaar zijn is het voor hen ook onbekend met welke methodes er gewerkt wordt op de andere locaties. De medewerkers missen het geheel en één lijn vanuit ZoZijn over de methodes. Vanuit de literatuur komt naar voren dat het belangrijk is dat een organisatie een kernvisie heeft. Een concrete kernvisie biedt pedagogisch medewerkers houvast tijdens het praktische werk. Daarnaast biedt het ook duidelijkheid over wat de organisatie aanbiedt (van Delden, 1992). Dit missen de medewerkers.

Tot slot is het werken met methodes een onderdeel van het werken volgens de cyclus van methodisch werken. Het doel van het werken volgens de cyclus van methodisch werken is dat er doelgericht wordt gewerkt naar een bepaald resultaat en dat het voor de medewerkers

inzichtelijk is hoe een kind zich heeft ontwikkeld (Bassant, 2003). In de praktijk ervaren een deel van de medewerkers het werken volgens de cyclus als last doordat het doorlopen veel tijd kost. Echter ervaren ze wel dat de cyclus van methodisch werken helpt om de ontwikkeling van het kind in kaart te krijgen.

6.2 Wijze van kiezen methode

Om te weten op welke wijze medewerkers een passende methode kiezen is eerst belangrijk om te weten wat de medewerkers verstaan onder een passende methode. Voor de medewerkers is een methode passend op het moment dat het makkelijk toepasbaar is en praktische handvatten biedt. Op het moment dat dit niet zo is wordt de methode vaak niet tot minimaal gebruikt in de praktijk. Daarnaast vinden medewerkers het belangrijk dat zij voldoende kennis hebben over de verschillende methodes. Dit vinden zij belangrijk voor het dagelijkse werk maar ook voor het verantwoorden naar ouders en collega's. Dit is ook een belangrijk onderdeel dat in de literatuur wordt benoemd. Door middel van een methode kan je volgens een vaste en doordachte manier handelen (Bassant, 2003). Dit biedt in de praktijk het voordeel dat de medewerkers zich goed kunnen verantwoorden aan de hand van een methode. Daarnaast is voldoende kennis ook van belang voor het goed uitvoeren van een specifieke methode (van Yperen et al., 2010). Toch is voor de medewerkers het belangrijkste aspect dat de methode aansluit bij het kind en het gezin. Dit belang wordt vanuit de literatuur bevestigd. Het is belangrijk dat een methode aansluit bij de doelgroep en de hulpvraag van een kind en/of gezin (Foolen et al., 2011). In de praktijk houdt dit in dat een methode vaak aangepast moet worden op de individuele situaties van het kind en het gezin. Deze werkwijze sluit goed aan bij de veranderingen van de zorg. Door de Jeugdwet is er meer aandacht voor de individuele situaties en wensen van het kind en gezin en dit vraagt aanpassingen van de medewerkers (Rijksoverheid, z.d.).

Zowel de verzamelde data als de literatuur bevestigingen het ingewikkelde proces van het kiezen van een passende methode. In de praktijk geeft het grootste gedeelte van de medewerkers aan dat ze hun keuze baseren op overleg met collega's, hun eigen ervaring of gevoel. Medewerkers geven aan dat ze bij het maken van een keuze vaak terugkijken naar vergelijkbare situaties. Dit is te koppelen aan het beslissen op ervaring. In de literatuur staat beschreven dat als een beslissing wordt gebaseerd op ervaring dat er dan gekeken wordt naar methodes die in het verleden in gelijksoortige situaties hielpen (Bartelink et al., 2013). Ook wordt de keuze voor een methode gemaakt in overleg met collega's. Op het moment dat medewerkers vastlopen of niet weten welke keuze ze moeten maken gaan ze eerst naar directe collega's. In de literatuur komt naar voren dat een keuze kan worden gemaakt op basis van een dialoog.

Echter wordt er daar ingegaan op de dialoog met het kind en ouders (Bartelink et al., 2013). Medewerkers geven in de resultaten niet aan dat ze dit doen. Dit zou wel een passende manier zijn om aan te sluiten bij de Jeugdwet en ouders regie te geven over de hulpverlening (Rijksoverheid, z.d.).

6.3 Inzet methodes

Uit de resultaten komt naar voren dat de medewerkers in Zutphen en Lievelede gebruik maken van verschillende methodes. Er is slechts overlap in enkele methodes. Dit verschil is te verklaren doordat de regio's onderling weinig contact hebben met elkaar. Ze zijn niet op de hoogte van waar de medewerkers in andere regio's mee bezig zijn en op deze manier kunnen zij niet afstemmen op elkaars handelen. Dit is wel een wens vanuit de medewerkers. Zij geven aan dat ze graag meer eenheid en één lijn zien binnen Zozijn. Op het moment dat er vanuit Zozijn een kernvisie wordt geschept kan dit mogelijk gerealiseerd worden (van Delden, 1992). Ook de onduidelijkheid over het ontwikkelingsvolgmodel kan hiermee opgelost worden.

6.4 Denk- en werkwijze Zozijn

Vanuit de psychologie die Zozijn aanhoudt heeft elk kind een uniek profiel en unieke mogelijkheden rondom het ontwikkelen (Greenspan & Wieder, 2003). Dit komt terug in het werken met methodes. De medewerkers geven aan dat ze de methodes aanpassen op de verschillende doelgroepen, problemen en hulpvragen. Daarnaast wordt er binnen Zozijn gewerkt met het gezinsgericht ontwikkelingsmodel. In dit model wordt er vanuit gegaan dat het kind afhankelijk is van zijn context (Bakker et al., 1998). Veel methodes worden zowel in de groepsbehandeling als in de gezinsondersteuning ingezet. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de medewerkers handelen vanuit de denk- en werkwijze die Zozijn hanteert rondom deze doelgroep.

Bovenstaande conclusies zijn getrokken in samenspraak met de gedragswetenschappers van Zutphen en Lievelede waardoor de context is meegenomen in de conclusies.

6.5 Jeugdwet

Vanuit de Jeugdwet is vastgesteld dat de eigen regie van gezinnen een grote rol hoort te spelen binnen Zozijn (Rijksoverheid, z.d.). In de resultaten zijn hier gegevens over naar voren gekomen. Wat sterk naar voren is gekomen is dat medewerkers kijken wat past bij het kind en gezin en de methode aanpast op de mogelijkheden. Dit sluit aan bij uitgaan van de mogelijkheden van een kind, aansluiting bij de leefwereld van het kind/gezin en aandacht voor competenties en autonomie. Wat ook een belangrijk onderdeel is van de eigen regie is dat het

kind en het gezin zelf keuzes maken binnen het hulpverleningsproces. Dit is niet teruggekomen in de resultaten. Medewerkers kunnen dit doen door het kind en het gezin keuzevrijheid te geven gedurende het uitvoeren van de methode (Meinema, 2017).

6.6 Eindconclusie

De hoofdvraag: In hoeverre werken de medewerkers binnen Zozijn, in de ondersteuning van het jonge kind en zijn omgeving, met methodes?

Door middel van bovenstaande resultaten en conclusies, kan de hoofdvraag beantwoord worden. De medewerkers binnen Zozijn hebben aangegeven met methodes te werken in de ondersteuning van het jonge kind en zijn omgeving. Dit levert hen een basis manier van werken op, het geeft handvatten om mee te werken en biedt houvast tijdens het werken met het jonge kind. Echter zijn er een aantal punten waar de medewerkers tegen aan lopen waardoor ze worden beperkt in het optimaal werken met methodes. Zo hebben zij aangegeven niet goed te weten welke methodes Zozijn allemaal beschikbaar stelt. Ook geven zij aan dat zij bijscholing rondom de methodes missen. Doordat zij inhoudelijk niet volledig op de hoogte zijn, vinden de medewerkers het soms lastig om een passende methode te kiezen. Zij vinden het vooral belangrijk dat een methode makkelijk toepasbaar is in de praktijk, dat zij voldoende kennis hebben over de methode en dat de methode aansluit bij het kind en zijn omgeving. De wijze waarop zij vervolgens een methode kiezen is op ervaring, gevoel en overleg. Uit de resultaten is ook naar voren gekomen dat er per locatie verschillend wordt gewerkt. Medewerkers zouden graag één visie vanuit Zozijn zien.

Er kan dus worden geconcludeerd dat de medewerkers methodes integreren in hun werk, maar dat er een aantal punten zijn die het optimaal werken met methodes belemmert.

Hoofdstuk 7: Discussie

7.1 Betrouwbaarheid en validiteit

Gedurende het onderzoek is naar voren gekomen dat medewerkers de definitie van een methode verschillend interpreteren. Tijdens de interviews en het opstellen van de enquête is er aandacht geweest voor het uitleggen en/of toelichten van de definitie die werd gehanteerd binnen dit onderzoek. Echter blijkt uit de resultaten dat ondanks deze aandacht de definitie nog verschillend is. In tabel 1 komt naar voren dat medewerkers basale stimulatie en totale communicatie niet hebben benoemd als methode, terwijl hier dagelijks mee gewerkt dient te worden binnen Zozijn. Uit het gesprek met de gedragswetenschapper kwam naar voren dat medewerkers dit naar haar idee niet als methode ervaren, omdat dit in hun basishouding van pedagogisch handelen zit verwerkt. Dit betekent voor de betrouwbaarheid van het onderzoek dat er methodes mogelijk niet benoemd zijn door medewerkers waar zij wel mee werken in de praktijk maar niet hebben gezien als een methode.

Daarnaast zijn in dit onderzoek vooral medewerkers betrokken die werken met (zeer) moeilijk lerende kinderen en zijn er relatief minder medewerkers betrokken die werken met ernstig meervoudig beperkte kinderen. Dit verschil is te verklaren doordat de meeste kinderen van 0-5 jaar die begeleiding en ondersteuning krijgen binnen de locaties Lievelede en Zutphen (zeer) moeilijk lerend zijn en niet ernstig meervoudig beperkt. Echter is het gevolg hiervan dat in de resultaten vooral de methodes van (zeer) moeilijk lerende kinderen naar voren zijn gekomen en de methodes voor kinderen met een ernstig meervoudige beperking minder benoemd zijn.

7.2 Afbakening van het onderzoek

In de eerste fase van dit onderzoek moest er een plan van aanpak worden gemaakt. In het plan van aanpak werden de behoeften van de medewerkers rondom het werken met methodes ook meegenomen in het plan voor het onderzoek. Echter bleek dat hierdoor het onderzoek te groot werd en dat een onderzoek naar de behoeften mogelijk een apart onderzoek is. Na overleg met de opdrachtgever en de feedback van de (beoordelend) docenten is uiteindelijk de keuze gemaakt om de behoeften van de medewerkers weg te laten in de probleemstelling en het onderzoek te richten op het werken met methodes en de ervaring van de medewerkers. Achteraf is te zien dat de behoeften van medewerkers wel naar voren zijn gekomen in bijvoorbeeld de behoefte naar een overzicht en de behoefte naar scholing. Echter lag hier gedurende het onderzoek niet de focus op maar zijn deze behoeften gedurende de interviews en de enquête naar voren gekomen vanuit de medewerkers.

7.3 Beperkingen van het onderzoek

Voor de validiteit van dit onderzoek was het van belang dat er meerdere medewerkers werden geïnterviewd en dat er een online enquête werd rondgestuurd naar alle medewerkers van het jonge kind op de locaties Zutphen en Lieveelde. Om dit te bereiken is de contactpersoon voor dit onderzoek benaderd. Zij is werkzaam in Zutphen en heeft voor deze locatie vier respondenten voor een interview benaderd. Ook heeft zij de enquête binnen de locatie in Zutphen naar alle medewerkers van het jonge kind gestuurd. Door haar snelle handelen en fijne communicatie konden de interviews in Zutphen binnen twee weken worden uitgevoerd. Ook zijn er vanuit Zutphen door veertien van de achttien medewerkers van het jonge kind enquêtes ingevuld. Echter is de situatie in Lieveelde anders ervaren. Voor deze locatie was de manager benaderd voor begeleiding van de onderzoekers. Er is een gesprek met haar geweest waarin zij aangaf dat zij graag meewerkte en binnen een week vier respondenten zou vinden. Ook zou de enquête naar haar kunnen worden gemaild, waarna zij deze naar haar collega's van het jonge kind zou sturen. Helaas is dit niet gegaan zoals afgesproken. Er is meerdere keren mail- en belcontact geweest waar weinig tot geen respons op kwam. Hierdoor is uiteindelijk besloten om zelf alle collega's te benaderen. Dit ging niet makkelijk omdat het onbekend was wie precies met het jonge kind werkte. De manager had deze informatie wel. Ons aanspreekpunt in Zutphen had amper contact met het aanspreekpunt in Lieveelde. Dit is een voorbeeld van gebrekkige communicatie tussen beide locaties. We hadden meer op de locatie kunnen zijn om zo beter contact met de manager te onderhouden. Echter was dit lastig in te plannen doordat het onderzoek gedaan werd op meerdere locaties en daardoor de tijd per locatie beperkt was. De moeilijkheden binnen de locatie Lieveelde hebben invloed gehad op het draagvlak van het onderzoek. Een manager kan binnen een team draagvlak creëren door het onderzoek aandacht te geven en te introduceren. Doordat dit niet gebeurd is is gedurende de interviews en het versturen van de mail aandacht besteed aan het draagvlak. Dit is gebeurd door middel van een duidelijke introductie over het onderzoek en te benadrukken wat het onderzoek kan opleveren voor de medewerkers.

Binnen de enquête hebben wij voornamelijk gebruik gemaakt van enkele- en meerkeuzevragen. Voorafgaand aan het versturen van de enquête hebben wij feedback gevraagd aan de docent die college gaf over kwantitatief onderzoek. Echter kwam de feedback pas op het moment dat de enquête al verstuurd was. Het versturen van de enquête kon niet uitgesteld worden door de beperkte tijd. In de feedback stond beschreven dat we schaalvragen hadden kunnen toevoegen aan de enquête. Door middel van schaalvragen hadden medewerkers vragen op verschillende gradaties kunnen invullen en waren ze minder 'verplicht' gesteld om voor het ene of het andere

antwoord te kiezen. Dit hebben wij in de praktijk niet toe kunnen passen. Echter hadden wij hier voorafgaand al wel rekening mee gehouden en is daarom bij vrijwel elke vraag de mogelijkheid gegeven om het antwoord toe te lichten. Medewerkers hebben hierdoor wel de kans gekregen om aan te geven als er geen passend antwoord tussen de mogelijkheden zijn.

Van te voren was het plan om een lijst te maken met de beschikbare methodes zodat medewerkers duidelijk konden zien wat wel en niet onder methodes valt binnen dit onderzoek en aan de hand van deze lijst antwoorden konden geven. De opdrachtgever heeft destijds aangegeven dat zij liever een totale nul meting wilde. Hiermee bedoelde zij dat ze wilde weten welke methodes de medewerkers uit zichzelf zouden noemen. Echter was hiermee het probleem dat medewerkers definities anders interpreteren wel voorkomen.

7.4 Suggesties vervolgonderzoek

Er zijn verschillende vervolgonderzoeken mogelijk naar aanleiding van de resultaten van dit onderzoek. Echter is er wel een punt waar, naar ons inziens, rekening mee moet worden gehouden bij een vervolgonderzoek. Het is, volgens ons, van belang dat beide locaties van tevoren al overleggen hoe zij studenten het beste kunnen ondersteunen tijdens hun onderzoek en wie er per locatie de contactpersoon wordt.

De mogelijke vervolgonderzoeken zijn dat er een onderzoek plaats vindt naar de behoeften van de medewerkers omtrent het werken met methodes. In dit onderzoek zijn er al verschillende behoeften naar voren gekomen zoals de behoefte aan bijscholing en communicatie tussen de locaties. Echter is dit gedurende dit onderzoek beperkt onder de aandacht gekomen en dit zou verder uitgediept kunnen worden in een vervolgonderzoek. Ook zou er onderzocht kunnen worden of alle gebruikte methodes wel passend zijn binnen de visie van Zozijn. Er zijn vele verschillende methodes en de vraag is of al deze methodes nodig en passend zijn binnen Zozijn. Op de verschillende locaties wordt er ook gewerkt met verschillende methodes en hier kan meer één lijn in worden gecreëerd. Echter is het dan wel belangrijk dat inzichtelijk is welke methodes passend zijn binnen Zozijn en welke methodes nodig zijn om een goede behandeling en begeleiding te bieden.

Hoofdstuk 8: Aanbevelingen

Vanuit het gedane onderzoek kunnen er een aantal aanbevelingen worden gedaan voor Zozijn Kind & jeugdhulp (0-5 jaar) binnen de locaties Zutphen en Lievelede. De volgende aanbevelingen vloeien voort uit de conclusies.

- Voor een aantal medewerkers was het onbekend welke methodes er nu beschikbaar zijn. Zorg voor een vaste kop binnen de Zozijn site waarop alle beschikbare methodes te vinden zijn in een bestand. Ook kan er per locatie een map worden gemaakt met daarin de beschikbare methodes die van toepassing zijn op de groepen die op deze locatie aanwezig zijn. Leg deze map bij de gedragswetenschapper of in de gezamenlijke ruimte, zodat elke medewerker weet waar hij/zij deze map kan vinden.
- Trek, als locaties die werken met het jonge kind tussen de 0 en 5 jaar, één duidelijke lijn wat betreft het hanteren van methodes. Voor medewerkers is het onduidelijk hoe er op de andere locaties wordt gewerkt en welke methodes daar worden ingezet. Door één lijn te trekken en twee keer in het jaar een overleg te plannen met beide locaties, weten medewerkers waar zij aan toe zijn, wat de andere medewerkers hanteren en welke visie Zozijn wil uitdragen wanneer het gaat over het werken met methodes.
- Uit de interviews en de enquête is naar voren gekomen dat medewerkers bijscholing en opfriscursussen rondom de methodes vinden ontbreken. Plan voor alle locaties binnen Zozijn, die werken met het jonge kind, een gezamenlijke bijscholingsmiddag. Door verschillende locaties samen te laten komen, kunnen zij leren van elkaars ervaringen en zo de kennis rondom methodes weer naar boven halen. Dit plannen de managers of assistent managers van elke locatie. Plan dit eens in het half jaar en laat de medewerkers zich hiervoor inschrijven. Geef dit duidelijk aan in overleggen en via de mail, zodat alle collega's hiervan op de hoogte zijn. Vraag voor een dergelijke bijscholing wat de behoefte is bij de medewerkers. Welke methode is nog onduidelijk of is weer weggefallen? Op deze manier wordt er voor gezorgd dat collega's van verschillende locaties zich gehoord voelen en in overleg gaan zodat ze meer op één lijn liggen, maar het zorgt ook voor een opfrissing van kennis over de methodes. Zoals in de discussie staat beschreven kan dit een vervolgonderzoek zijn.

Literatuurlijst

- Bakker, I., Bakker, K., van Dijke, A., & Terpstra, L. (1998). *O&O in perspectief*. Geraadpleegd op 20-02-2018, van <https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/PublicatieNJi/OenOinPerspectief.pdf>
- Bartelink, C., ten Berge, I., van Yperen, T. (2013). *Wat werkt in indicatiestelling?*. Geraadpleegd op 27-02-2018, van <https://www.nji.nl/nl/Databank/Databank-Watwerkt/Wat-werkt-bij-deze-werkwijzen-Wat-werkt-bij-besluitvorming>
- Bassant, J. (2003). *Methoden voor sociaal-pedagogisch hulpverleners*. Bussum: Couthino
- Bolt, A. (2015). *1 Gezin 1 plan*. Amsterdam: Uitgeverij SWP
- Deming, W. (1989). 'Out of the Crisis'. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology Center for Advanced Engineering Studies
- Donk, C. van der & Lanen, B. van. (2014). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn (4^e druk)*. Bussum: Couthino
- Foolen, N., Van der Steege, M. & De Langem, M. (2011). *Beschrijven van methodisch handelen: handreiking om te komen tot een overdraagbare interventie*. Geraadpleegd op 20-04-2018, van https://www.nji.nl/nl/DownloadNJi/Handreiking_methodisch_handelen_2011.pdf
- Greenspan, I. & Wieder, S. (2003). *Als uw kind speciale aandacht nodig heeft*. Utrecht: Uitgeverij Lifetime
- Kenniscentrum HAN Sociaal. (2016). *Analyse instrument*. Geraadpleegd op 20-04-2018, van https://study.han.nl/sites/bPEDVT/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/sites/bPEDVT/Documenten%20jaar%204/Codeerformat%20definities%20wat,%20wie,%20hoe.docx&action=default&DefaultItemOpen=1

- Meinema, T. (2017). *Wat werkt bij eigen regie?* Geraadpleegd op 26-02-2018, van [file:///C:/Users/Gebruiker/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/P99OCZTK/publicatie-wat-werkt-bij-eigen-regie%20\[MOV-13463706-1.0\].pdf](file:///C:/Users/Gebruiker/AppData/Local/Microsoft/Windows/INetCache/IE/P99OCZTK/publicatie-wat-werkt-bij-eigen-regie%20[MOV-13463706-1.0].pdf)
- Rijksoverheid (2016). *Jeugdhulp bij gemeenten*. Geraadpleegd op 12-03-2018, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/jeugdhulp/jeugdhulp-bij-gemeenten>
- Van Delden, P. (1992). *PROFFESIONALS*. Amsterdam: Uitgeverij Atlas Contact B.V.
- Van Yperen, T., Van der Steege, M. & Boendermaker, L. (2010). *Algemeen en specifiek werkzame factoren in de jeugdzorg*. Geraadpleegd op 02-03-2018, van <https://www.nji.nl/nl/Producten-en-diensten/Publicaties/Algemeen-en-specifiek-werkzame-factoren-in-de-jeugdzorg>
- Verkooijen, H.E.C. (2006). *Ondersteuning eigen regievoering en vraaggestuurde zorg*. Geraadpleegd op 05-03-2018, van www.proefschriftenverpleegkunde.nl/wpcontent/uploads/gravity_forms/6-e9dc63308c2d8e347e8c9e1a28bb67ce/2015/10/PROEFSCHR.pdf?TB_iframe=true
- Yperen, T. van, M. van der Steege, A. Addink en L. Boendermaker (2010). *Algemeen en specifiek werkzame factoren in de jeugdzorg*. Geraadpleegd op 10-03-2018, van <https://www.nji.nl/nl/Producten-en-diensten/Publicaties/Algemeen-en-specifiek-werkzame-factoren-in-de-jeugdzorg>
- Zozijn Kind & Jeugd. (z.d.). *Dagbehandeling kind & jeugdhulp*. Geraadpleegd op 03-03-2018, van <https://www.zozijn.nl/welke-dienst/leren-ontwikkelen/orthopedisch-kindercentrum>
- Zozijn Kind & Jeugd. (2014). *Gezinsgericht ontwikkelingsmodel*. Doetinchem: Zozijn
- Zozijn Kind & Jeugd. (2012). *Methodisch werken met een zorgplan*. Doetinchem: Zozijn

Bijlagen

Bijlage 1: interviewguide

Introductie	Wij vinden het fijn dat u deel wilt nemen aan dit onderzoek en tijd heft voor een interview. Bent u op de hoogte van het onderzoek? (Zo niet, toelichting onderzoek).
Topics aangeven	De thema's die wij tijdens dit interview zullen behandelen zijn: - Persoonlijke achtergrond - kennis over methodes - het werken met methodes - ervaring met werken met methodes - keuze van methodes - Het werken met methodes in de context van methodisch werken
Uitleg over het doel van het onderzoek	Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in de kennis van de methodes binnen Zozijn en het gebruik van de methodes die de organisatie aanbiedt. Dit inzicht willen we krijgen door middel van interviews en enquêtes.
Aangeven dat de gegevens anoniem en vertrouwelijk worden verwerkt	Het interview wordt uitgewerkt en de respondenten worden anoniem vernoemd bij de resultaten.
Als de respondent wil stoppen	Op het moment dat je wil stoppen met het interview kan je het aangeven en stoppen wij direct het interview
Vertellen dat het gesprek wordt opgenomen	Dit interview wordt opgenomen en terug geluisterd door de onderzoekers om de gegevens juist te verwerken. De opname wordt vervolgens verwijderd.

Introducerende vragen

Wat is uw vooropleiding? Hoe lang werkt u al bij Zozijn? Wat is uw functie?	Heeft de opleiding een pedagogische achtergrond?
---	--

Verdiepende vragen

<u>Kennis over methodes</u> 1. Hoe komt u aan informatie over de beschikbare methodes binnen Zozijn? 2. Bent u van alle beschikbare methodes op de hoogte? (Zo nee, wat vindt u hiervan?) 3. Met welke methodes bent uw bekend <u>binnen Zozijn?</u> 4. Zou u zelf de verschillende methodes kunnen overdragen aan een collega? (is de kennis eigen?) 5. Heeft u tijdens uw loopbaan bij Zozijn ooit uitleg of introductie gekregen over de aangeboden methodes? (Hoe zag deze uitleg of introductie eruit?) 6. Op welke manier houdt u uw kennis rondom methodes op pijl? (welke manieren biedt Zozijn aan?) 7. Wat heeft u nodig om uw kennis rondom methodes te vergroten?	
<u>Het werken met methodes</u> 1. Welke methodes zet u zelf tijdens het werken met het jonge kind en zijn omgeving in?	

2. Op welke basis werkt u met methodes? (dagelijks/wekelijks?) 3. In hoeverre sluiten de aangeboden methodes aan bij de individuele situaties waar u mee te maken krijgt tijdens uw werk?	
<u>Ervaring werken met methodes</u> 1. Wat vindt u ervan dat er gewerkt wordt met methodes binnen Zozijn? 2. In hoeverre heeft het werken met methodes meerwaarde voor de kwaliteit van de zorg? 3. Welke voordelen heeft het werken met methodes? 4. Tegen welke punten loopt u aan tijdens het werken met methodes? 5. Op welke manier kan het werken met methodes verbeterd worden? 6. Welke behoeften heeft u rondom het werken met methodes?	
<u>Keuze van methodes</u> 1. Welke aspecten vindt u belangrijk bij een methode? 2. Hoe kiest u een passende methode bij een specifieke situatie? (wordt u hier in ondersteunt? Wat doet u als u twijfelt?) 3. Zijn er genoeg verschillende methodes beschikbaar om een verantwoorde keuze te maken in een specifieke situatie?	

<u>Werken met methodes in de context van methodisch werken</u> 1. Welke ondersteuning biedt de cyclus van methodisch werken? 2. In hoeverre bevordert de cyclus van methodisch werken met werken met methodes in de praktijk? 3. In hoeverre helpt de cyclus van methodisch werken om gebruik te maken van de juiste methodes?	
---	--

Afsluiting

Afsluiting interview	Dit was het einde van ons interview. Heeft u nog iets toe te voegen aan dit interview?
Uitleggen wat het vervolg zal zijn	Dit interview werken wij uit en verwerken wij in ons onderzoek. De resultaten worden vergeleken.
Bedanken	Bedankt voor uw medewerking en tijd. U heeft ons erg geholpen.
Telefoonnummer	Als u nog vragen of opmerkingen heeft, kunt u ons bereiken op het volgende nummer...

Bijlage 2: Interviews analyse

Thema's, Categorieën en codes uit de interviews

<u>Thema</u>	<u>Categorie</u>	<u>Code</u>	<u>Aantal</u>
Kennis	Beschikbare kennis	Cursussen	3
		Boeken	3
		Groepsmap	2
		Collega's	5
	Nieuwe kennis	Eigen initiatief	3
		Boeken	1
		Nascholing	1
		Opfriscursus	5
Methodes	Methodes in de praktijk	Bekende methodes	6
		Inzet methodes	4
		Introductie methodes	6
		Beschikbaarheid methodes	4
		Beheersing methodes	2
		Methodes niet inzichtelijk	2
		Intervisie	2
Ervaring	Mening	Handvatten	2
		Zelf opzoek naar methodes	1
		Kapstok	1
		Verstarring	1
		Verwateren	1
	Voordelen methodes	Basis	2

		Gestructureerd en gericht werken	2
		Onderlegd	1
		Makkelijk bruikbaar	1
	Nadelen methodes	Tijdsdruk	2
		Onvoldoende geïnformeerd	1
	Verbetering	Bewustwording van verstarring	1
		Opfriscursus	3
		Duidelijkheid	3
Cyclus van methodisch werken	Ondersteuning cyclus	Bewustwording	1
		Extra taken	1
		Beginpunt	1
		Kapstok / kader	3
		Losstaand van werken met methoden	1
Keuze van methode	Samenwerking	Deskundigen	1
		Hulp van assistenondersteuner	1
		Collega's	4
		Inlichting door collega's	1
		Externe krachten	1
	Kiezen methode	Ervaring	3
		Collega's	2
		Gevoel	1
	Belangrijke aspecten methode bij de doelgroep	Makkelijk toepasbaar en uitdraagbaar	3
		Aansluiting op kind	8

Kwaliteit van de zorg	Invloed op de kwaliteit	Één lijn als organisatie	2
		Basis	1
		Individuele kind	1
		Biedt houvast	1

*De roodgekleurde categorieën zijn opgesteld aan de hand van de literatuur.

*De groengekleurde categorieën zijn opgesteld aan de hand van de resultaten.

Betekenis WIE, WAT, HOE in Analyse

Analyse WAT

WAT	Categorielabel	Omschrijving
1	Beschikbare kennis	De beschikbare kennis is de kennis die medewerkers hebben rondom het werken met methodes en tot welke kennis te direct beschikking hebben.
2	Nieuwe kennis	De nieuwe methodes houdt in op welke manier medewerkers aan nieuwe informatie en kennis kunnen komen over de beschikbare methodes
3	Methodes in de praktijk	De methodes in de praktijk houdt in in hoeverre de medewerkers in de praktijk bekend zijn met de methodes en hoe het wordt vormgegeven is in de praktijk
4	Mening	De mening van de medewerkers houdt in wat de medewerkers persoonlijk

		vinden van de werkwijze van het werken met methodes.
5	Voordelen methodes	De voordelen van de methodes zijn de voordelen die de medewerkers ervaren aan het werken met methodes.
6	Nadelen methodes	De nadelen van de methodes zijn de nadelen die de medewerkers ervaren aan het werken met methodes.
7	Verbetering	De verbetering houdt in op welke manier en op welke punten de medewerkers het werken met methodes willen verbeteren.
8	Ondersteuning cyclus	De ondersteuning van de cyclus houdt in op welke manier de cyclus van methodisch werken ondersteuning biedt aan het werken met methodes
9	Keuze methode	Bij de keuze van de methode wordt bedoeld wat de wijze van medewerkers is om voor een bepaalde methode te kiezen.
10	Belangrijke aspecten	Met belangrijke aspecten worden de aspecten bedoeld die voor de medewerkers van belang zijn voor een goede of passende methode.

11	Invloed op de kwaliteit	De invloed op de kwaliteit houdt in in hoeverre medewerkers het werken met methodes van invloed vinden op de kwaliteit van de zorg rondom het kind en zijn omgeving.
----	-------------------------	--

Analyse WIE

WIE	Categorielabel	Omschrijving
1	Ambulante hulpverlening	Met ambulante hulpverlening wordt de hulpverlening in het gezin bedoeld
2	Groepshulpverlening	Met groepshulpverlening wordt de behandeling van een kind op een groep bedoeld
3	Eigen ervaring	Met eigen ervaring spreekt de medewerker vanuit zijn eigen mening of over eigen ervaringen
4	Visie / werkwijze Zozijn	Met visie / werkwijze van Zozijn wordt bedoeld dat een handeling of activiteit een onderdeel is van de visie / werkwijze van Zozijn

Analyse HOE

HOE	Categorielabel	Omschrijving
1	Positief	Met positief wordt bedoeld dat de medewerker tevreden of positief praat over het onderwerp
2	Negatief	Met negatief wordt bedoeld dat de medewerker ontevreden of negatief praat over het onderwerk
3	Neutraal	Met neutraal wordt bedoeld dat de medewerker geen mening laat blijken met zijn uitspraak
4	Oplossing / verbetering	Met oplossing / verbetering wordt bedoeld dat de medewerker een oplossing of verbetering oppert voor iets waar zij niet tevreden mee is.
5	Vraag	Met vraag wordt bedoeld dat de medewerker iets mist of vraag van Zozijn

SETS beantwoorden deelvragen

Deelvraag 1:

- Mening – Positief / negatief / verbetering / neutraal
- Methodes in de praktijk – positief / negatief / verbetering / vraag / neutraal
- Beschikbare kennis – positief / negatief / verbetering / neutraal
- Nieuwe kennis – positief / negatief / verbetering / neutraal
- Voordelen methodes – positief
- Nadelen methodes – negatief

- Verbetering – verbetering / vraag / oplossing
- Ondersteuning cyclus – positief / negatief / neutral

Deelvraag 2:

- Methodes in de praktijk – positief / negatief / neutraal
- Keuze methode – positief / negatief / neutraal / eigen ervaring
- Belangrijke aspecten – mening – positief / neutraal

Deelvraag 3:

- Methodes in de praktijk – positief / negatief / verbetering / vraag / neutraal
- Mening – positief / negatief / verbetering / neutraal

Bijlage 3: Enquête vragen

1. Wat is uw geslacht?
 - a. Man
 - b. Vrouw
2. Wat is uw functie?
 - a. Ambulant medewerker / gezinsondersteuner
 - b. Groepsbegeleider
 - c. Zowel ambulant- als groepsbegeleider
3. Hoe lang werkt u al binnen Zozijn?
 - a. Minder dan 2 jaar
 - b. Minder dan 5 jaar
 - c. Tussen de 5 en 10 jaar
 - d. Langer dan 10 jaar
4. Bent u bekend met de beschikbare methodes, omtrent het jonge kind, binnen Zozijn?
 - a. Ja, namelijk
 - b. Deels
 - c. Nee
5. Welke methodes zet u zelf in tijdens het werken met het jonge kind en zijn omgeving?
6. Hoe komt u aan informatie over de verschillende methodes rondom het jonge kind binnen Zozijn?
 - a. Directe collega's
 - b. Gedragswetenschapper of orthopedagoog
 - c. Zozijn site
 - d. anders, namelijk...
7. Heeft u genoeg kennis van de methodes om de deze over te kunnen dragen aan een collega?
 - a. Ja, van alle methodes die ik gebruik
 - b. Ja, van een aantal methodes die ik gebruik wel maar een aantal ook niet

- c. Nee, ik kan deze methodes niet op een juiste manier overdragen
8. Heeft u tijdens uw loopbaan bij Zozijn ooit uitleg of introductie gekregen over de aangeboden methodes?
- a. Ja
 - b. Nee
9. Op welke manier houdt u uw kennis rondom het werken met methodes op pijl?
- a. Cursussen
 - b. Vakbladen / boeken
 - c. Vragen aan collega's
 - d. anders, namelijk...
10. Op welke basis werkt u met methodes?
- a. Dagelijks
 - b. 2 à 3 keer in de week
 - c. wekelijks
 - d. maandelijks
 - e. nooit
11. In hoeverre sluiten de aangeboden methodes aan bij de individuele situaties waar u mee te maken krijgt tijdens uw werk?
- a. Bij elke situatie die ik tegen kom is een passende methode
 - b. Bij de meeste situaties die ik tegen kom is een passende methode
 - c. Bij enkele situaties die ik tegen kom is een passende methode
 - d. Bij geen situatie die ik tegen kom is een passende methode
12. Wat vindt u ervan dat er gewerkt wordt met methodes binnen Zozijn?
- a. Ik vind het een prettige werkwijze
 - b. Ik vind het geen prettige werkwijze
 - c. anders, namelijk...
13. Welke voordelen heeft het werken met methodes voor u?
- a. Door het werken met methodes kan ik doelgericht werken

- b. Door het werken met methodes kan ik werken volgens een plan
- c. Door het werken met methodes komt het proces van het kind goed naar voren
- d. Door het werken met methodes kan ik een specifieke vraag behandelen met een specifieke methode
- e. anders, namelijk...

14. Tegen welke punten loopt u aan tijdens het werken met methodes?

- a. Er zijn te weinig passende methodes bij de specifieke situaties
- b. Ik krijg te weinig ondersteuning tijdens het werken met methodes
- c. Ik heb te weinig kennis over de verschillende methodes
- d. Het is mij onbekend welke methodes er allemaal beschikbaar zijn
- e. anders, namelijk...

15. Welke aspecten vindt u het belangrijkste bij een methode?

- a. Dat de methode aansluit bij de leefwereld van het kind/gezin
- b. Dat de methode aan te passen is aan een specifieke situatie
- c. Dat er voldoende keuzevrijheid is tijdens de uitvoering van de methode
- d. Dat er aandacht is voor verschillende ontwikkelingsgebieden
- e. Dat er uit wordt gegaan van de krachten en mogelijkheden van een kind
- f. anders, namelijk...

16. Hoe kiest u een passende methode bij een specifieke situatie?

- a. Mijn beslissing is gebaseerd op mijn professionele kennis
- b. Mijn beslissing is gebaseerd op onderzoek
- c. Mijn beslissing is gebaseerd op ervaring
- d. Mijn beslissing is gebaseerd op overleg met collega's en ouders
- e. anders, namelijk...

17. Zijn er genoeg verschillende methodes beschikbaar om een verantwoorde keuze voor een methode te maken in een specifieke situatie?

- a. Ja
- b. Nee

18. Bevordert de cyclus van methodisch werken het werken met methodes in de praktijk?

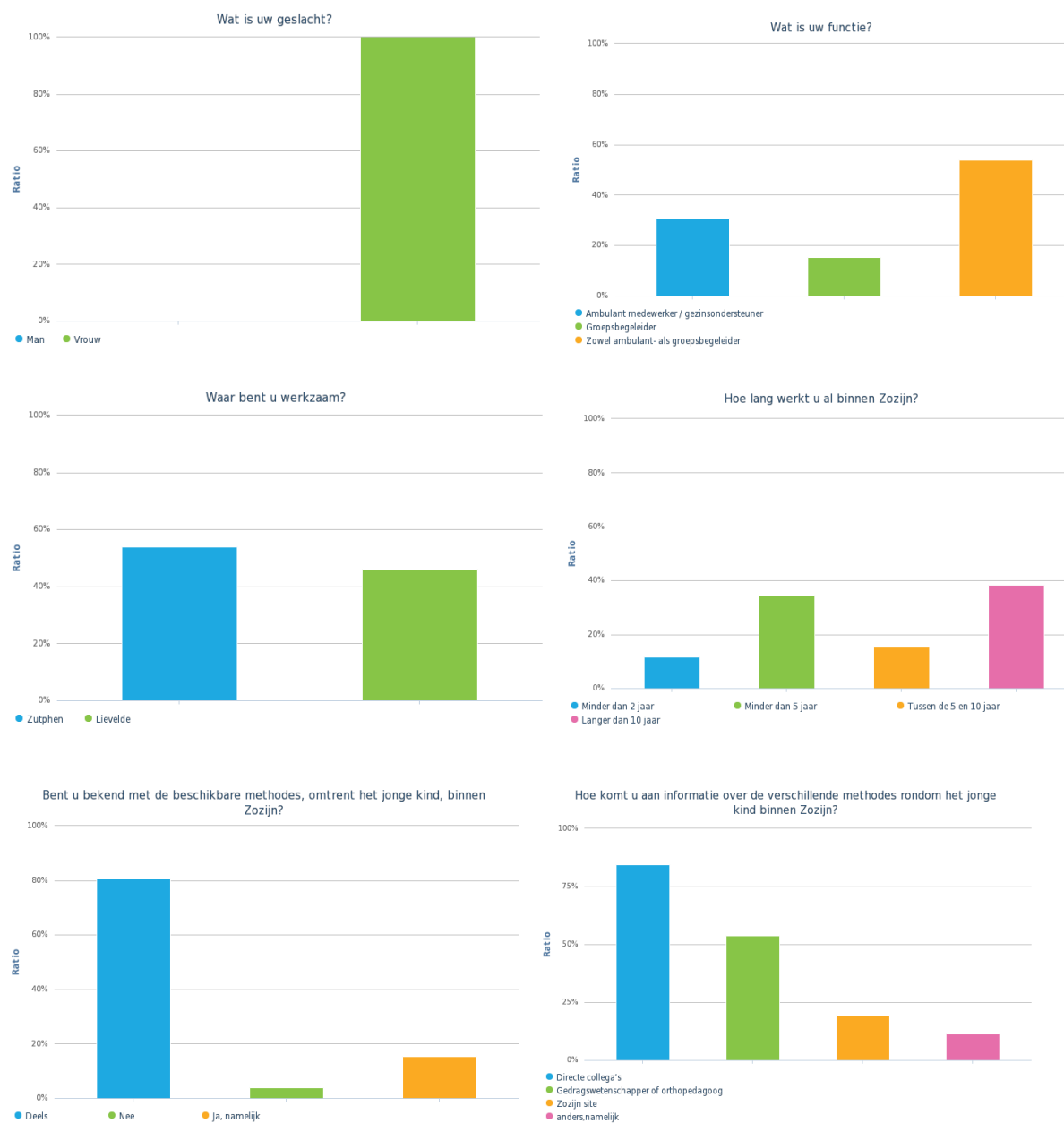
- a. Ja
- b. Nee

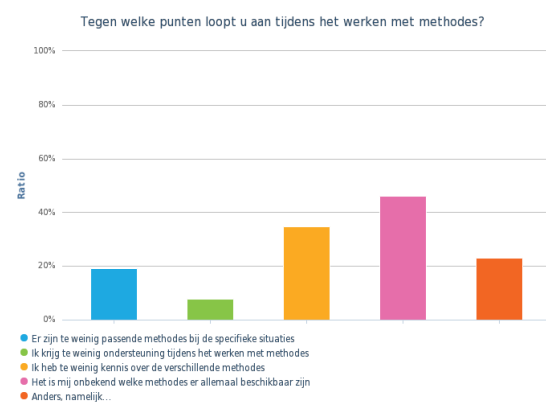
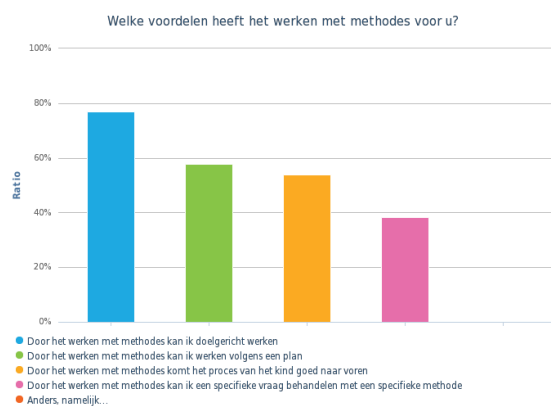
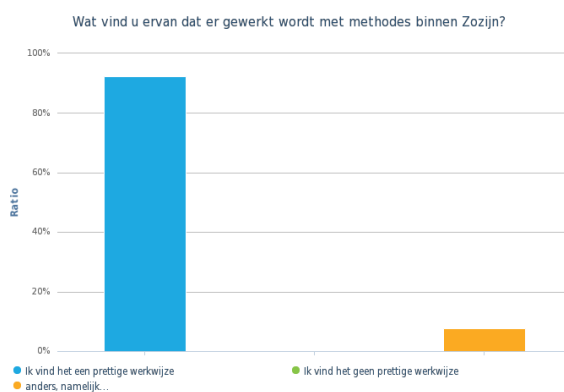
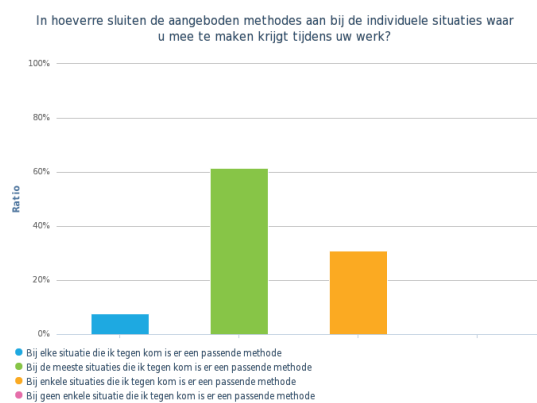
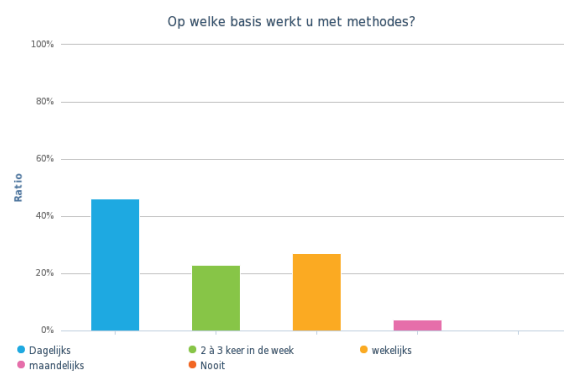
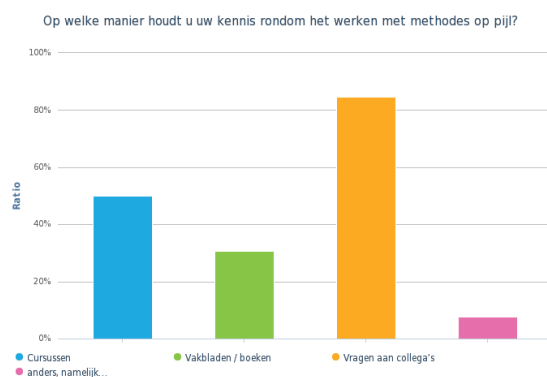
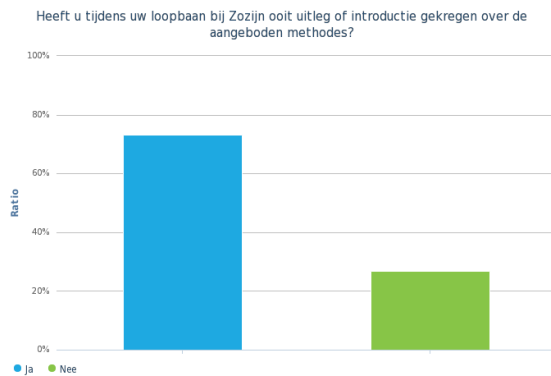
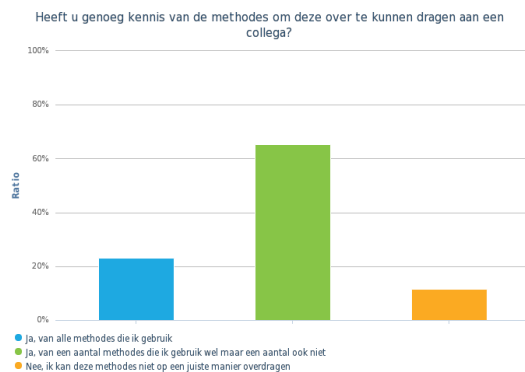
19. Helpt de cyclus van methodisch werken om gebruik te maken van de juiste methodes?

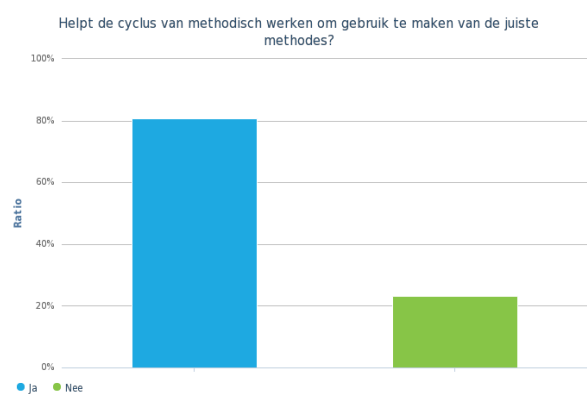
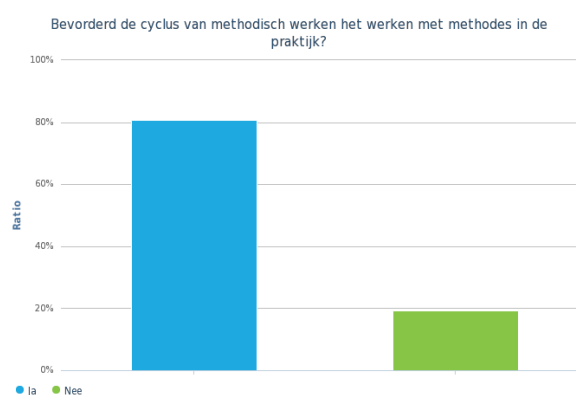
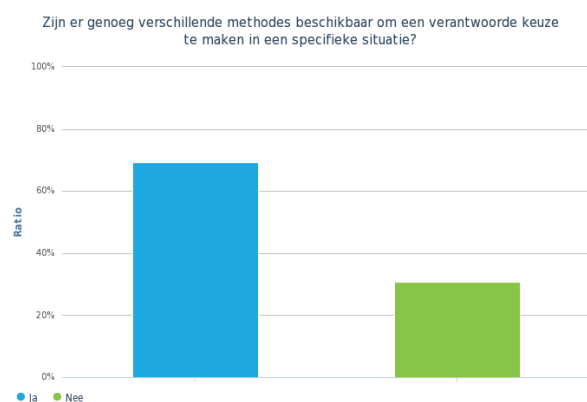
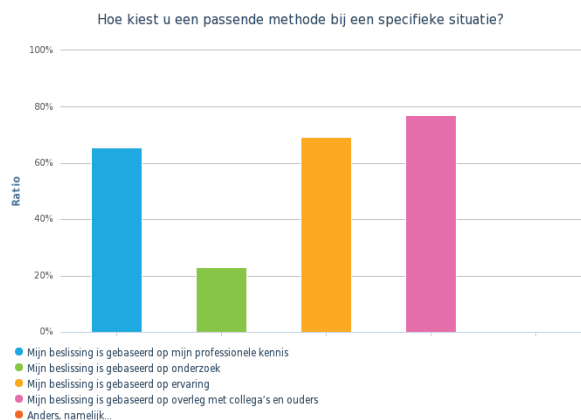
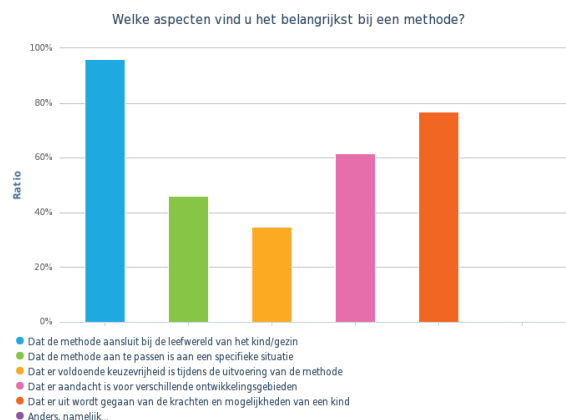
- a. Ja
- b. Nee

20. Heeft u nog op- of aanmerking op deze enquête?

Bijlage 4: Grafieken enquête







Bijlage 5: Samenvatting gesprek opdrachtgever

Samenvatting gesprekken opdrachtgever praktijkanalyse

In het gesprek met de opdrachtgever hebben wij de vraag, doelgroep, betrokkenen, huidige situatie, gewenste situatie en het doel besproken. Er is onvoldoende inzicht in het gebruik en de inzet van de beschikbare methodes en van het jonge kind. Daarnaast is de vraag of de methodes en genoeg aansluiten bij de behoeften van de medewerkers tijdens het werken met het jonge kind, het gezin en de omgeving. De vraag speelt door de veranderingen rondom de zorg de laatste jaren, zoals de Jeugdwet. De doelgroep waarop we ons richten tijdens dit onderzoek is de leeftijd 0 -5 jaar met verstandelijke beperking en/of ontwikkelingsachterstand. De hulpverleningsvormen die we meenemen tijdens dit onderzoek zijn dagbehandeling en gezinsondersteuning. De medewerkers die betrokken worden bij dit onderzoek zijn medewerkers van de groep, gezinsondersteuners en gedragswetenschappers. De huidige situatie is op dit moment niet bekend. Het doel van het onderzoek is inzicht in de huidige situatie. Het doel voor langere termijn is kwalitatief betere hulpverlening door betere ondersteuning van medewerkers.

Bijlage 6: Samenvatting gesprek gedragswetenschappers

Samenvatting gesprek gedragswetenschapper Lievelede

In dit gesprek hebben wij de resultaten van het onderzoek besproken. Ook hebben wij haar gevraagd hoe zij over methodes en het werken met methodes denkt. Zij gaf aan dat er soms cursussen zijn, maar dat zij denkt dat Zo zijn het niet voldoende ondersteunt waardoor sommige methodes niet meer worden gebruikt. Zij vindt het vooral belangrijk dat een methode effectief is en goed ingezet kan worden in de praktijk. Over het verschil tussen de locaties geeft zij aan dat managers zelf ook voor een methode kunnen kiezen en dat het management hierin meer zou kunnen overleggen. Door de grootte van de organisatie komen sommige initiatieven niet goed samen, misschien een idee om dit op de site te weergeven. Ook gaf zij nog aan dat er weinig tijd is. Dit zorgt er mede ook voor dat methodes niet altijd Zo zijn breed worden gedragen en dat er weinig communicatie is tussen de locaties.

Samenvatting gesprek gedragswetenschapper Zutphen

In dit gesprek hebben wij de resultaten van ons onderzoek besproken. Ook hebben wij haar zelf enkele vragen over methodes gesteld. Zij vertelde dat methodes al erg is geïntegreerd in hoe de werknemers werken. Het zit in het dagelijks handelen en wordt dus minder benoemd als methode. Dit komt ook doordat de meeste medewerkers van de locatie Zutphen al lang binnen Zo zijn werken. Het aantal methodes maakt voor haar niet zoveel uit, maar het moet wel effectief blijven. Het verbaasde haar een beetje dat er op de locaties zo verschillend gewerkt wordt. Zij gaf aan dat zij dacht dat hier wel verandering in zal gaan komen, omdat ze een zorgprogramma voor het jonge kind gaan schrijven met daarin o.a. de methodes die bruikbaar zijn. Ze denkt dat het verschil in locaties komt door een andere doelgroep. Door een andere samenstelling van groep, kan er ook voor een andere methode worden gekozen. Het feit dat medewerkers geen eenheid voelen tussen de locaties vond zij logisch. Ze hoopte ook dat het zorgprogramma hier verandering in gaat brengen. Ze had als idee om twee keer per jaar samen te komen met alle locaties die werken met het jonge kind. Zij zou graag zien dat het werken met methodes bewust besproken wordt in plaats van dat het alleen maar automatisch in het handelen zit.

Bijlage 7: Verklaring geheimhouding

Verklaring geheimhouding en zorgvuldige omgang met persoonsgegevens door studentonderzoeker

Onderzoek bij mensen of verzamelen van gegevens van mensen vereist bijzondere zorgvuldigheid. Om de privacy van betrokkenen te waarborgen, dien je als studentonderzoeker altijd vertrouwelijk en zorgvuldig met die informatie om te gaan.

Deze geheimhoudingsplicht geldt voor alle medewerkers in zorg en welzijn. Je verbindt je aan geheimhouding door het ondertekenen van deze verklaring.

Studentnummer	558674
Naam	Anne Schuurmans
Opleiding	Pedagogiek
Geboortedatum	23-02-1996
Geboorteplaats	Oss

Hierbij verklaar ik dat:

- ik op de hoogte ben van de informatie en werkwijze zoals vastgelegd is in deze *Gedragcode*. Ik begrijp de informatie en werkwijze en zal me eraan houden zolang ik studeer aan de HAN;
- ik in dit kader aan niemand identificeerbaar zal openbaren wat mij tijdens het onderzoek is verteld of wat ik op een andere manier te weten ben gekomen;
- ik zorgvuldig en verantwoord omga met de onderzoeksgegevens en met de aan mij verleende toegang tot digitale gegevensdragers.

Datum	06-03-2018
Handtekening	

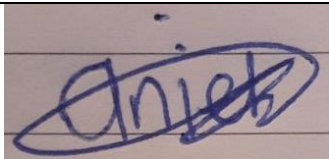
Onderzoek bij mensen of verzamelen van gegevens van mensen vereist bijzondere zorgvuldigheid. Om de privacy van betrokkenen te waarborgen, dien je als studentonderzoeker altijd vertrouwelijk en zorgvuldig met die informatie om te gaan.

Deze geheimhoudingsplicht geldt voor alle medewerkers in zorg en welzijn. Je verbindt je aan geheimhouding door het ondertekenen van deze verklaring.

Studentnummer	547900
Naam	Aniek van der Hoeve
Opleiding	Pedagogiek
Geboortedatum	01-08-1997
Geboorteplaats	Zutphen

Hierbij verklaar ik dat:

- ik op de hoogte ben van de informatie en werkwijze zoals vastgelegd is in deze *Gedragcode*. Ik begrijp de informatie en werkwijze en zal me eraan houden zolang ik studeer aan de HAN;
- ik in dit kader aan niemand identificeerbaar zal openbaren wat mij tijdens het onderzoek is verteld of wat ik op een andere manier te weten ben gekomen;
- ik zorgvuldig en verantwoord omga met de onderzoeksgegevens en met de aan mij verleende toegang tot digitale gegevensdragers.

Datum	06-03-2018
Handtekening	

Bijlage 8: Feedback plan van aanpak + goedkeuring

Goedkeuring Plan van Aanpak cohort 2017-2018

Naam student: Aniek van der Hoeve

Naam student: Anne Schuurmans

Opdrachtgever: ZoZijn

Samenvatting:

“Is het plan van aanpak helder en relevant?”

1. Wat betreft de probleemanalyse:

- **Er is sprake van een heldere analyse van het probleem in de praktijk vanuit verschillende perspectieven:**

Er blijven nog vragen onbeantwoord die wel van belang zijn:

Waarom is het een vraag voor medewerkers en niet voor cliënten? Welke beren ziet de organisatie op de weg wanneer dit probleem niet aangepakt wordt? M.a.w. welk nadelig effect ondervinden kinderen wanneer dit niet aangepakt wordt? En: wat maakt dat de praktijk er van overtuigd is dat dit een probleem is en waarom vinden ze dat?

Het antwoord op de vraag die de praktijk heeft lijkt gegeven onder het kopje: “Welke medewerkers zijn er betrokken bij de vraag?”

Het wordt vanuit de praktijkanalyse niet goed duidelijk wat nu precies het probleem is. In eerste instantie wordt er ingezet aan het gebrek aan inzicht en welke methodieken er gebruikt worden, daarnaast wordt er de veranderende manier van werken genoemd en in de gewenste situatie wordt genoemd dat er volgens een kwaliteitscyclus gewerkt wordt waarin de coördinerend pedagogisch ondersteuner een belangrijke rol heeft. Op dit moment ontbreekt het wat aan samenhang tussen deze genoemde dingen waardoor ik niet kan ontdekken waarom dit onderzoek nu nodig is. Daarbij: **waarom is het een probleem** dat het niet helder is wat de behoeften zijn van medewerkers in het inzetten van de methodieken? Wat gebeurt er wanneer er niks aan gedaan wordt? M.a.w. welke last ervaren kinderen wanneer de situatie zo blijft als dat deze nu is. Vraag blijft dus welk probleem/ vraagstuk is opgelost wanneer ze weten wat deze behoeften zijn. **Relevantie en impact**

- **Er is sprake van een heldere analyse van het probleem in de literatuur, waarbij diverse bronnen zijn gebruikt**

Vraag blijft wat de kern nu is uit de literatuur analyse: Wat willen jullie zeggen met de literatuurstudie? **Weet dat de literatuurstudie informatie moet geven over hoe er volgens de theorie gewerkt zou moeten worden en hoe de literatuur jullie kan helpen om te bepalen welke kennis er al is mbt het oplossen van het vraagstuk.** Nu betreft het algemene informatie over de ontwikkeling van jonge kinderen . Ik ben op zoek naar een kader dat helpt om tot op zekere hoogte de vraag die uit de praktijk gesteld wordt, op te lossen. Dat zou dus **context specifieker moeten worden weergegeven worden dan dat nu gebeurt.**

Jullie gebruiken literatuur van Van Yperen die vooral afkomstig is vanuit de GGZ, op zich kan dat gebruikt worden, maar je moet dat er wel bij zeggen, mogelijk spelen er in deze context ook nog andere dingen mee.

Onder het kopje “procesmatig op pagina 11 staat een interessant stukje tekst, vraag daarbij is: Als er geen zicht is op de methodieken die worden toegepast, en als het de vraag is of deze methoden passend zijn, dan zou dit jullie kunnen helpen om de praktijk te verbeteren. Doet de organisatie dit al? Zo niet, dan is dit een puzzelstukje waarmee het vraagstuk opgelost zou kunnen worden en wat in de praktijk mogelijk gebruikt kan worden. Hebben jullie dat aan de opdrachtgever gevraagd?

Jullie noem de eigen regie, het is een hot item waar veel organisaties mee met de handen in het haar zitten: het blijkt dat er veel termen voor eigen regie gebruikt worden en dat het op verschillende manieren wordt uitgelegd. Het is een complex concept dat niet makkelijk toegepast kan worden en vergt veel van de individuele professional, vraag is jullie daar in de beschrijving ervan voldoende rekening hebben gehouden.

- **De onderzoeksvraag en eventuele deelvragen vloeien logisch voort uit de analyse van het probleem.**

Op zich klopt dat en is er **sprake van samenhang**, de vraag is alleen of deze blijft bestaan wanneer je de probleemanalyse aanscherpt. De doelstelling is niet gegeven.

JP. Het doel van dit onderzoek is om inzicht te krijgen in de huidige situatie. Benoemen zowel jonge kind als methodisch werken. Misschien ook professionalisering en verantwoordingscultuur? Maar GGZ ..

Context nu te onhelder...,legitimering dus van je actie. Intuïtief versus methodisch handelen literatuur daarover bekend.

- **De onderzoeksvraag en eventuele deelvragen zijn helder geformuleerd**

Op zich helder geformuleerd, alleen is het de vraag of het klopt. Deelvraag 2 is een hoofdvraag op zich en is mijns inziens niet consistent met de probleemanalyse. Deelvraag 3 is niet relevant op het moment dat je in het theoretisch kader niet terugkomt op het feit belangrijk is en dat er ook een theorie bestaat dat dat belangrijk is.

2. Wat betreft de methode van onderzoek

Helder beschreven zijn:

- **De onderzoeksbenadering:** De mix van verschillende vormen van benaderingen snap ik. Wat is niet duidelijk vind is de relatie tussen de vorm en wat je precies wilt weten. Ik snap dat je interviewt maar de inhoudelijke focus wat dat dan moet opleveren en welke richting de interviews op gaan en wie je daarvoor wilt benaderen, is niet helder. Als je kwalitatief onderzoek doet, waar ben je dan nieuwsgierig naar? Welke topics uit het theoretisch kader zijn belangrijk en hoe wil je daar achter komen?
- **Participanten:** het wordt niet duidelijk wie en hoeveel mensen er worden benaderd.
- **Allen en max 6!?**
- **MeetinstrumentenAnalyse:**
 - **Betrouwbaarheid en validiteit:** er wordt niet concreet gemaakt welke acties er gedaan worden en tot welke mate van betrouwbaarheid dat leidt. Hoe zijn instrumenten opgebouwd: wat wil men te weten komen en waarom die vorm, wat wordt er gedaan om enige zekerheid te krijgen over de verwachte betrouwbaarheid en validiteit? Hoe ga je bijvoorbeeld systematisch de fouten er uit filteren die je als onderzoeker maakt? Er wordt niet ingegaan op hoe de enquête valide gegevens gaat opleveren.

3. Wat betreft tijdspad:

Het tijdspad is helder, alleen vraag ik me af of het reëel is. Halverwege mei moet er een conceptrapportage liggen, dat zie ik hier nog niet terug en ik zie ook niet terug hoe lang de respondenten tijd krijgen om te reageren op de enquête.

4. Wat betreft nauwkeurige taakverdeling

5. APA, bronnenlijst.

Goed, check nog wel de verwijzingen en of er correct verwezen wordt bij parafrases en citaten.

Datum: 30 maart 2018

Naam 1^e beoordelaar: Wybren Grooteboer

Naam 2^e beoordelaar: Jan Pouwels

Docenten gaan akkoord met het plan van aanpak: Nee **Ja**

Toelichting:

We beoordelen dit PVA als een GO mits. **Mits**

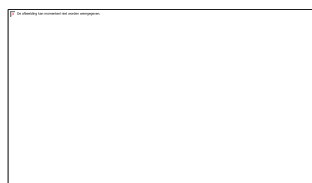
- De relevantie, urgentie en impact van het onderzoek moet versterkt worden; en zijn het wel de methodieken, er is immers nog veel meer wat professioneel handelen bevordert – in de huidige situatie-?
- Waardoor ook het literatuuronderzoek gericht kan plaats vinden, dat nu nog **te algemeen** gericht is op jonge kinderen en methodisch werken.
- Die verbeteringen geven daarna ook meer richting aan de onderzoeksbenadering in concrete operationele termen. Waar gaan we naar kijken en heeft het literatuur onderzoek daarbij geholpen?

Naam opdrachtgever: Merel Durand

Opdrachtgever gaat akkoord met het plan van aanpak:

Toelichting: Gebeld en niet opgenomen; ingesproken en dinsdag opnieuw bellen

Hierbij verklaar ik dat jullie PVA inmiddels formeel de status van GO heeft gekregen, nadat de afgelopen weken sinds eind maart 2018, de mitsen en maren, door jullie adequaat zijn aangevuld en toegevoegd.



Jan Pouwels, 24 mei 2018

Bijlage 9: Feedback op het concept verslag

onderzoeksrapporten voorjaar en zomer 2018.

Studenten: Aniek en Anne

- Vorm en presentatie
 - Samenvatting wat mooier indelen: alinea's
 - Gebruik regelafstand 1.5; alinea indeling goed.
- Taal
 - Meestal goed; maar op plaatsen problematisch
- Structuur
 - goed
- Oriëntatie op praktijk
 - voldoende
- Oriëntatie op literatuur
 - Voldoende maar op plaatsen niet scherp
- Probleemstelling en Onderzoeksvraag
 - goed
- Verantwoording
 - Vraagt nog aandacht
- Resultaten
 - Deelvraag 1 is mooi en duidelijk beschreven; geef aan bij deelvraag 2 hoe jullie aan die aspecten zijn gekomen: achteraf of reeds van te voren uit de literatuur gehaald?; (zie bijlage twee, waar wordt die genoemd in het rapport?)
- Analyse
 - Geef tabellen een nummer en richt bijv. tabel p. 26 opnieuw in Met name 2^e kolom, maak daar apart Zutphen en Lievelede van en hebben jullie contact met Isabelle en Annemarie hoewel jullie ander accenten leggen?
 - Jullie hebben geen goede onderscheiding gemaakt tussen methoden en methodieken (zie je def. van methode, p.16, wat eigenlijk de beschrijving van een methodiek is)
 - Het narratieve analyse instrument (niet wat, wie en hoe)
- Bronvermelding
 - Goed, maar enigszins beperkt, maar voldoende
- Betrouwbaarheid en validiteit

- matig
- Conclusies en verbinding met literatuur
 - Bedenk of het woord prettig hier op zijn plaats is? Conclusies leggen goed verband tussen uitkomsten eigen onderzoek en literatuur. Hou dit vast als strategie en bepaal dan wat de belangrijkste uitkomst is of waar de medewerkers waarschijnlijk het meest aan hebben als eerste verbetering.
 - Kijk nog eens naar de kopjes. Sommige dekken wel de ladingen anderen niet, bijv. ervaring medewerkers (?).
- Discussie
 - Hier staan alinea's die heel goed in de conclusies passen. Ik denk dat de conclusies sterker en duidelijker kunnen, zoals ik al suggereer in punt 1 bij conclusies hier boven.
 - Hier kritischer zijn op je zelf en op vervolgonderzoek voor de organisatie. Wat moet er volgens jullie gebeuren

Algemeen.

Ruim voldoende, maar een aantal verbeteringen zijn nodig.

Kijk eens naar deze tekst. Zowel vorm als in houd kunnen wel een wasbeurt gebruiken:

Er is voor dit onderzoek gekozen voor een combinatie van kwalitatief en kwantitatief onderzoek. omdat het onderzoek zich zowel richt op ??? aantallen als op de uitleg en toelichting van ervaringen en meningen. Door middel van kwalitatief wordt er onderzocht wat de ervaringen, beleving en meningen zijn van de medewerkers van het jonge kind. Deelvraag 1 en 2 zijn gericht op de ervaring van de medewerkers met het werken met methodes en de wijze van kiezen voor een methode. Doordat dit persoonsgebonden keuzes en meningen zijn is een kwalitatief onderzoek passend.

Voor deelvraag 3 zijn er nodig en dit vraagt daarom een kwantitatieve benadering. Daarnaast kan er door middel van een kwantitatief onderzoek de resultaten van het kwalitatief onderzoek worden ondersteund (Van der Donk & Van Lanen, 2014).

Meningen zijn ook feiten!!!; je bedoelt cijfers ipv verwoordingen (vgl. Van der Donk en Lanen). De beoordelaar leest uit deze teksten dat jullie niet weten waar je het over hebt en dat je niet weet wat feiten zijn. Let op dus!!!