



Dansen zonder woorden

Afstudeeronderzoek SPH

Auteurs: Thirza Klingenberg en Anne Rommers

Afstudeerbegeleider: Jan Willem van Nus

In opdracht van de Christelijke hogeschool Ede, ten bate van Kas pa Hoben ku Futuro te Bonaire, 20-05-2014.

Dansen zonder woorden

Afstudeeronderzoek naar de implementatie van de Muzisch-Agogische Methodiek op de leefgroep Kas pa Hoben ku Futuro.

Auteurs	Thirza Klingenberg en Anne Rommers
Opdrachtgever	Tamara Richards
Instelling	Kas pa Hoben ku Futuro
Begeleiding vanuit Nederland	Jan Willem van Nus
Begeleiding op Bonaire	Ramiro Richards
Land van afstuderen	Bonaire, Nederlandse Antillen
Datum uitgave	20 mei 2014

© 2014 Christelijke Hogeschool Ede

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit onderzoeksverslag mag worden verveelvoudigd of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opname of op enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteurs.

Inhoudsopgave

De samenvatting	5
Voorwoord	6
Hoofdstuk 1. Inleiding	7
1.1 Aanleiding	7
1.2 Probleemstelling	8
1.3 Vraagstelling	9
1.4 Doelstellingen van het onderzoek	10
1.5 Voorafgaande afbakening	11
Hoofdstuk 2. Onderzoeksmethoden en verantwoording	12
Hoofdstuk 3. Achtergrond	15
3.1 Demografische gegevens	15
3.2 Cultuur	15
3.3 De instelling	17
3.4 Ontwikkelingen	18
3.5 Sociale kaart	19
3.5.1 Algemene beschrijving	19
3.5.2 Betrokken instantie	20
3.6 Rol van onderzoekers	22
Hoofdstuk 4. De huidige situatie	23
4.1 Inleidend	23
4.2 Observaties	23
4.3 Interviews	24
4.4 Aanwezige documenten	25
4.5 Beeldmateriaal	25
4.6 Conclusie	27
Hoofdstuk 5. MAM ten opzichte van de basismethodiek	28
5.1 Inleidend	28
5.2 Beschrijving Competentie vergrotende theorie	28

5.3 <i>Beschrijving Muzisch-Agogische Methodiek</i>	30
5.4 <i>MAM ten opzichte van de Competentie vergrotende theorie</i>	32
5.5 <i>Conclusie</i>	33
Hoofdstuk 6. Behoeft en passende aanpak	34
6.1 <i>Inleidend</i>	34
6.2.a <i>Behoeft groepsworkers</i>	34
6.3.b <i>Passende wijze</i>	34
6.4 <i>Conclusie</i>	35
Hoofdstuk 7. Het implementatieplan	37
7.1 <i>Inleidend</i>	37
7.2 <i>Definitie implementatie</i>	37
7.3 <i>Implementatie theorie</i>	38
7.3.1 <i>Interventie</i>	39
7.3.2 <i>Implementatie</i>	39
7.3.3 <i>Uitkomst</i>	46
7.4 <i>Conclusie</i>	47
Hoofdstuk 8. Producten	48
Hoofdstuk 9. Discussie	49
Hoofdstuk 10. Conclusie	51
10.1 <i>Antwoord op de deelvragen</i>	51
10.2 <i>Antwoord op de hoofdvraag</i>	52
Hoofdstuk 11. Aanbevelingen	53
11.1 <i>Micro</i>	53
11.2 <i>Meso</i>	53
11.3 <i>Macro</i>	54
Hoofdstuk 12. Literatuurlijst	55

De samenvatting

In dit kwalitatieve onderzoek wordt het implementatieproces van de Muzisch-Agogische Methodiek bij de instelling Kas pa Hoben ku Futuro beschreven. Deze residentiële instelling is gevestigd op Bonaire en richt zich op zwangere tieners, jongere tienermoeders en tienermeiden met (gedrags)problemen. Dit afstudeeronderzoek is uitgevoerd door twee studenten binnen de studie Sociaal Pedagogische Hulpverlening aan de Christelijke Hogeschool in Ede.

In samenwerking met de opdrachtgever, Tamara Richards, is er een onderzoeksonderwerp tot stand gekomen. Het doel van dit onderzoek is het methodisch toerusten van de groepswerkers door middel van de implementatie van MAM. Om de gezette doelstellingen te bereiken, zijn er een aantal stappen ondernomen.

Deze fasering is als volgt geformuleerd:

1. Voorstellen en kennismaken met de groepswerkers en cliënten
2. Informatieverzameling; interne gegevens, interviews en observaties
3. Informatieverstrekking over MAM aan groepswerkers
4. Training geven rondom het thema MAM
5. Coaching van groepswerkers tijdens MAM activiteit + evaluatie
6. Afscheid nemen van team en cliënten en overdracht
7. Implementatie MAM in het dagelijkse programma
8. Evaluatie van de implementatie

Er zijn uit dit onderzoek in totaal acht producten voort gekomen. Allereerst is er als product een training ontwikkeld om de MAM methodiek over te dragen aan de groepswerkers. Daarbij is er een document gemaakt met verdiepende informatie over MAM voor de groepswerkers. Ook is er een MAM info kaart gemaakt met kort daarop beschreven wat MAM inhoudt. Deze info kaart is in zowel Papiaments als Nederlands geschreven. Verder is er een werkschema overgedragen om zo op planmatige wijze te werken aan het opzetten van een activiteit. Voor de borging van de methodiek is er allereerst een stappenplan voor de teamleider gemaakt. Daarbij is er een evaluatie opzet gemaakt voor het team om twee maanden na de invoering van de methodiek, de voortgang te evalueren. De producten zijn terug te vinden in de bijgevoegde MAM-map.

Voor de onderzoeksopzet is gebruik gemaakt van het Basisboek Kwalitatief Onderzoek van Baarda (2005). Om de hoofdvraag en deelvragen te kunnen beantwoorden is er gekozen voor verschillende onderzoeksmethoden. Er is voor volgende methoden gekozen; literatuuronderzoek, interviews, observaties, bestaande gegevens intern en extern. Alvorens de hoofdvraag te kunnen beantwoorden, zijn er vier deelvragen uitgewerkt om zo tot een gedegen conclusie te komen.

Aan de hand van dit onderzoek wordt geconcludeerd dat de groepswerkers toegerust worden op het gebied van de Muzisch-Agogische Methodiek door informatieverstrekking gecombineerd met praktische trainingen over de methodiek. Daarnaast is het belangrijk om teamevaluaties te plannen waarin de groepswerkers met elkaar in gesprek kunnen gaan. Om de methodiek te borgen is het van belang om verdere implementatie over te dragen aan de teamleider door middel van een praktisch uitgewerkt stappenplan.

Naar aanleiding van dit onderzoek zijn er een aantal aanbevelingen gedaan ten bate van Kas pa Hoben ku Futuro. Deze aanbevelingen zijn onderverdeeld op micro, meso en macro niveau. Dit onderzoek richt zich op de toerusting van de groepswerkers. Aanvullend onderzoek vanuit het perspectief van de cliënt bevelen wij aan om een breder beeld te krijgen van de situatie. Vervolgens is het van belang om aandacht te besteden aan de verdere verankering van de Competentie vergrotende theorie en aan verdere implementatie van de Muzisch-Agogische Methodiek. Ten slotte kan er meer aandacht besteed worden aan landelijke verspreiding en uitwisseling van methodieken en ervaringen vanuit de hulpverlening op Bonaire.

Voorwoord

Afstuderen in het buitenland, dat was onze droom vanaf het eerste jaar van de studie. Inmiddels zijn er bijna vier jaren verstreken en is ons afstuderen in het buitenland tot een afronding gekomen. Wij zijn voor drie maanden naar het eiland Bonaire vertrokken om daar ons onderzoek te verrichten. Dit doen wij binnen de studie Sociaal Pedagogische Hulpverlening (SPH) in opdracht van de Christelijke Hogeschool Ede (CHE). Middels onze opdrachtgever Tamara Richards, hebben wij een afstudeeropdracht ontvangen waar wij vorm aan hebben gegeven. Tamara Richards is de coördinator van de leefgroep Kas pa Hoben ku Futuro binnen de stichting Fundashon Rosa di Sharon. Deze organisatie biedt hulp aan probleemjongeren binnen de residentiële setting op Bonaire. In dit document hebben wij beschreven hoe wij vorm hebben gegeven aan onze afstudeeropdracht en wat hier uit voort is gekomen. Wij hebben ons gericht op de implementatie van de Muzisch-Agogische Methodiek op de leefgroep van Kas pa Hoben ku Futuro. De hoofdvraag waar wij antwoord op hebben gezocht luidt als volgt:

‘Hoe kunnen de groepsworkers van Kas Pa Hoben ku Futuro toegerust worden op het gebied van de implementatie van de Muzisch-Agogische Methodiek?’

Bonaire is sinds 2010 een bijzondere gemeente van Nederland, maar de cultuur is zeker niet overeenkomstig. Wij vonden het daarom van groot belang om in dit verslag aandacht te geven aan de omgeving waarin het onderzoek heeft plaatsgevonden. Hierbij valt te denken aan; demografie, cultuur, beschrijving van de instelling, ontwikkelingen en de sociale kaart van Bonaire. Om tot een gedegen conclusie te komen hebben wij een aantal deelvragen onderzocht die beschreven worden in de hoofdstukken vier tot en met zeven. Hierin wordt behandeld; de huidige situatie, MAM ten opzichte van de basismethodiek, de behoefte van de groepsworkers, de passende aanpak om de methodiek over te dragen en de beschrijving van de implementatie. In het volgende hoofdstuk worden alle producten beschreven die voort gekomen zijn uit het onderzoek. Vervolgens wordt er in de discussie kritisch naar de uitkomst gekeken en een evaluatie gegeven. In volgende hoofdstuk zal de eindconclusie weergegeven worden. Naar aanleiding van die conclusie worden er een aantal aanbevelingen gedaan aan de instelling.

Wij richten ons in dit verslag op de HBO professional en hopen hiermee een bijdrage te leveren aan de algehele verbetering van de zorg. Zonder de hulp van vele mensen om ons heen was dit onderzoek nooit tot stand gekomen. Om die rede willen wij een aantal mensen bedanken. Allereerst willen wij Petra van Harten bedanken die ons geholpen heeft met het vinden van deze afstudeeropdracht. Ook willen we alle groepsworkers van Kas pa Hoben ku Futuro bedanken voor de medewerking en het vertrouwen in ons. De begeleiding van Jan Willen van Nus hebben wij ondanks de afstand als heel helpend ervaren. Verder hebben wij bij verschillende hulpverleningsinstanties met open armen ontvangen om meer kennis te verzamelen voor ons onderzoek. Tenslotte willen wij onze surrogaat vader en moeder Ramiro en Tamara Richards bedanken. Zij hebben ons altijd geholpen en gesteund gedurende ons verblijf op Bonaire.

Thirza klingenberg en Anne Rommers
Ede, 20 mei 2014

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

De primaire aanleiding van dit onderzoek is de opdracht die door de CHE gegeven is om zo vorm te geven aan onze afronding van de studie SPH. Wij wilden dit doen in het buitenland om zo tot een wisselwerking te komen waarin men elkaar kan verrijken met ervaringen en opgedane kennis uitwisselt. Middels een docent van de CHE zijn wij in contact gekomen met Tamara Richards, de opdrachtgever vanuit Bonaire. Er heeft overleg plaatsgevonden tussen ons als onderzoekers en Tamara Richards over een mogelijk onderwerp van onderzoek. Thirza volgt de minor Creatief Agogisch Werk en Anne heeft Pedagogiek als minor gekozen. Deze specialisaties zijn meegewogen in het beslissen van het onderzoeksonderwerp. De instelling is momenteel bezig met een proces van professionalisering op velerlei gebieden waaronder het integreren van methodisch werken. De vraag van Tamara Richards was of wij het team wilden helpen toerusten door middel van het implementeren van een methodiek. De opdrachtgever was op de hoogte van de Muzisch-Agogische Methodiek en ziet deze theorie als een verrijking voor de instelling. Gezien dit feit, onze ervaring en het culturele aspect hebben wij in overleg besloten om ons te richten op de implementatie van de Muzisch-Agogische Methodiek.

Wij zien beide de Muzisch-Agogische Methodiek als een onmisbaar middel in de hulpverlening. In het boek Muzisch-Agogische Methodiek van Dineke Behrend staat beschreven dat mensen over het algemeen een behoefte hebben om zich te uiten om zo vorm te geven aan wat zij in zich voelen. Er zijn velerlei vormen om tot zelfexpressie te komen. Op deze manier probeert men vorm te geven aan zijn of haar eigen bestaan. Je kunt dit zelfverwezenlijking, zelfontplooiing of zelfs emancipatie noemen (Behrend, 2008, pp. 13-14). In het social work domein kan men veel mensen tegenkomen die veel nauwelijks of niet in staat zijn tot communicatie, expressie en het vormgeven aan hun eigen bestaan. Wij als onderzoekers, zien het stimuleren van de mogelijkheden van het mens-zijn als één van de taken van social workers (Behrend, 2008; Timmers-Huigens, 1990). Deze gedachtegang worden ook ondersteund door Eveline Grabau en Henriëtte Visser (1994). Zij beweren dat door middel van creatieve middelen gevoelens kunnen worden geïntegreerd in het dagelijks bestaan. Spelend verwerken betekent eigenlijk het actief vorm geven aan wat je passief hebt ondergaan. Om dat te kunnen doen, is het van belang dat er middelen zijn om dit uit te kunnen drukken. Door motorische, cognitieve en sensopathische activiteiten ontwikkeld men een scala van middelen en dit stelt men in staat om een meer genuanceerd gevoel te uiten en op een meer adequate manier met diens omgeving om te gaan. Naast bestaand onderzoek is het van groot belang om rekening te houden met de cultuur bij de implementatie van een nieuwe methodiek. Nederland maakt deel uit van de praatcultuur terwijl de Caribische eilanden over het algemeen deel uit maken van een zwijgcultuur (Helberg, 2011). De Muzisch-Agogische Methodiek sluit door het creatieve en het praktische karakter aan bij de heersende cultuur van Bonaire. Door middel van drie verschillende niveaus, zullen weergeven welke factoren invloed hebben op dit onderzoek.

Macro niveau; landelijk

Op landelijk niveau kunnen we zeggen dat er sinds 2010 veel veranderd is voor Bonaire. Sinds vier jaar is Bonaire officieel een bijzondere gemeente van Nederland, dat wil zeggen dat de Nederlandse gemeentewet als basis dient voor het bestuursstelsel (Rijksoverheid, 2010). De zorginstellingen krijgen nu subsidie vanuit Nederland, deze uitgaven worden gecoördineerd vanuit de Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN, 2013). De uitvoer van de subsidie verstrekking wordt uitgevoerd door ministerie van Volksgezondheid Sport en Welzijn (VWS) (Rijksoverheid, 2014). De huidige ontwikkelingen leiden tot een aantal veranderingen binnen de zorgverlenende sector. Voorheen werd de (specialistische) zorg voornamelijk uitbesteed aan Curaçao doordat het eiland meer mogelijkheden kon bieden. Nederland wil nu dat de zorg zoveel mogelijk op Bonaire zelf wordt aangeboden (Rijksoverheid, 2010). Door deze verschuiving, zijn er meer hulpverleners

en middelen nodig in de zorg. Daarbij is op het gebied van onderwijs is er binnen het sociaal domein enkel de SPW-3 opleiding beschikbaar (Welzijn, 2011-2012). Door het ontbreken van de mogelijkheden binnen het (hoger)onderwijs gaan veel Bonairianen studeren in Nederland. Veel opgeleide Bonairianen blijven in Nederland werken en wonen (WettenOverheid, 2014).

Ook de verschillende culturen op Bonaire vormen een struikelblok in de huidige veranderingen. Lokale Bonairianen geven aan dat er op bestuursniveau er te weinig rekening wordt gehouden met de bestaande cultuur. *'De overheid is te ingewikkeld, te bureaucratisch en mist inlevingsvermogen'*. Dit zegt de nationale ombudsman Alex Brenninkmeijer in zijn jaarverslag van 2012 omtrent de situatie in de BES-landen(Bonaire, Eustatius en Saba) Hierdoor ontstaat er ongenoegen onder de Bonairaanse bevolking ten opzichte van de Nederlandse overheid (Politiek & Bestuur, Welzijn & zorg, 2014).

Meso niveau; de instelling

Vervolgens zoomen we in op het instellingsniveau. De instelling bestaat momenteel vier jaar. Er zijn beloningssystemen, hulpverleningsplannen en verantwoordingsdocumenten aanwezig om de basiskwaliteit en veiligheid te waarborgen. Tamara Richards, onze opdrachtgever is de coördinator van de leefgroep Kas pa Hoben ku Futuro. Zij vertelt dat ze in haar werk voornamelijk bezig is met de basisstructuur voor de groepswerkers. Drie jaar geleden heeft er een verschuiving van de doelgroep plaats gevonden. De instelling is in 2010 gestart met het opvangen van zwangere tienermeiden en tienermoeders. In 2011 is door de vernieuwde eisen vanuit het VWS, de doelgroep uitgebreid naar tienermeiden met (gedrags)problemen. Vanuit de vernieuwde eisen wordt ook gevraagd naar de verantwoording van het handelen van de instelling. Deze vernieuwde eisen zorgen er voor dat de instelling een vernieuwde aanpak nodig heeft om deze doelgroep adequaat te kunnen begeleiden. De coördinator stelt daarom dat er meer methodieken geïntegreerd moeten worden binnen de instelling. Van de basiszorg naar methodisch onderbouwde zorgverlening, is het streven.

Micro niveau; de groepswerkers

Op micro niveau willen wij ons richten op de groepswerkers van Kas Pa Hoben ku Futuro. Er zijn drie vrouwelijke vaste medewerkers en een vrouwelijke invalkracht voor de nachtdiensten. Binnen het team zijn er vier verschillende culturele achtergronden waar rekening mee gehouden moet worden. Eén van de drie groepswerkers heeft een SPW-3 opleiding afgerond. De andere hebben ervaring op de werkvloer opgedaan of aanverwante opleidingen binnen het sociaal domein gevolgd. Zonder af te doen aan de inzet, zijn de groepswerkers niet onderlegd in de methodieken binnen de residentiële hulpverlening.

Samenvattend kunnen wij zeggen dat door de verbinding met Nederland de zorg zoveel mogelijk wordt aangeboden op Bonaire en niet meer op Curaçao zoals voorheen. Dit betekent dat er moet worden geïnvesteerd in de zorg op Bonaire. Op Bonaire is alleen de opleiding SPW-3 beschikbaar binnen het social work domein. De groepswerkers zijn in totaliteit niet voldoende zijn opgeleid op het gebied van de residentiële methodieken. Om de kwaliteit van de organisatie te vergroten is het integreren van de Muzische Agogische Methodiek van groot belang. Dit hopen wij te doen wij door middel van ons onderzoek. Wij denken dat wij iets kunnen toevoegen gezien de ervaring en kennis op het gebied van de Muzisch-Agogische Methodiek die wij de afgelopen vier jaar hebben opgedaan.

1.2 Probleemstelling

Hoofdprobleem

De groepswerkers van Kas Pa Hoben ku Futuro zijn niet toegerust op het gebied van de Muzisch-Agogische Methodiek. Deze methodiek is onmisbaar in de hulpverlening. Door het ontbreken van deze kennis, kan er niet worden voldaan aan de gestelde eisen en wordt de kwaliteit van zorg niet optimaal gewaarborgd.

Begrippen

De begrippen vanuit het hoofdprobleem kunnen op verschillende wijzen geïnterpreteerd worden. Voor ons onderzoek worden deze begrippen kort definieert aan de hand van literatuur om zo de begrippen te kaderen. De onderstaande definities zullen als richtlijn worden aanhouden voor het gehele onderzoek.

De groepswerker

Het woord 'groepswerker' kan op verschillende manieren aangeduid worden. Synoniemen die vaker gebruikt worden zijn; groepsleider, social worker, hulpverlener en begeleider. In dit onderzoek is gekozen voor het woord 'groepswerker' om zo aan te geven dat het gaat om degenen die direct contact hebben met de cliënt en het uitvoerende werk doen. De andere soortgelijke benamingen duiden een te breed begrip aan waaronder leidinggevende functies die eveneens te scharen zijn binnen deze begrippen. De groepswerker geeft uitvoering aan de behandeling en de zorg aan cliënten binnen de eigen afdeling. Is daarbij gericht op de directe uitvoering van het werk op de leefgroep binnen het groepsgerichte behandelklimaat en de uitvoering van individueel gerichte behandelplannen. Indien aanwezig en/of mogelijk, dient de groepswerker de relaties met het systeem te onderhouden. (Jeugdzorg, 2008).

Kas Pa Hoben ku Futuro

Kas Pa Hoben ku Futuro is een residentiële open woonvorm die gevestigd is op Bonaire. De doelgroep is tienermeiden met (gedrags)problemen van 14-18 jaar. De instelling begeleidt de cliënten door een programma aan te bieden waarin ze vaardigheden ontwikkelen of versterken. Er is in totaal plaats voor zeven tienermeiden. In het onderzoek zal de doelgroep aangeduid worden als 'cliënten'. In hoofdstuk 3.3 is de uitgebreide beschrijving van de instelling te vinden.

Muzisch-Agogische Methodiek

Het beïnvloeden van mensen met als doel, door middel van creatieve en/of kunstzinnige benaderingswijzen en activiteiten, die een appel doen op het menselijk vermogen tot verbeelding, vindingrijkheid, verwondering. Hierbij richt het Muzisch-Agogische hulpverleners zich op de ontwikkeling, bewustwording en welzijn van de mens. Op deze manier wordt er een belangrijke bijdrage geleverd aan de zingeving van het leven (Van der Velde, 1999, p. 118). In hoofdstuk 5.3 zal het begrip verder uitgewerkt worden. Omdat Muzisch-Agogische Methodiek een lang begrip is, wordt in dit document de afkorting 'MAM' gebruikt.

Kwaliteit van zorg

Met zorg van kwaliteit wordt bedoeld dat er voldaan wordt aan de grondvormen van menselijk bestaan volgens ter Horst (2006, pp. 33-34). Deze grondvormen bestaan uit aanraken, verzorgen, spelen, eten en drinken, vieren, eropuit trekken, werken, leren en spreken. Het is belangrijk dat deze grondvormen allemaal ingesteld worden in de hulpverleningssetting waarin de groepswerker de rol van opvoeder inneemt.

Hulpverlening

Het begrip 'hulpverlening' zeer breed en er is een divers aanbod van zorg beschikbaar. Wanneer wij in ons onderzoek het woord hulpverlening noemen bedoelen wij daarmee de residentiële vorm van hulpverlening. De definitie van het begrip residentiële hulpverlening is als volgt; het opvoeden en begeleiden van kinderen, jeugdigen en volwassenen in inrichtingen (Woorden-boek, 2014).

1.3 Vraagstelling

Hoofdvraag

Hoe kunnen de groepswerkers van Kas pa Hoben ku Futuro toegerust worden op het gebied van de implementatie van de Muzisch-Agogische Methodiek?

Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag, worden de volgende deelvragen beantwoord in dit onderzoek:

Deelvragen

1. Wat is de huidige situatie op de leefgroep Kas pa Hoben ku Futuro ten opzichte van MAM?
2. Hoe verhoudt MAM zich ten opzichte van de huidige basismethodiek die toegepast wordt bij Kas pa Hoben ku Futuro?
3. a. Wat is de behoefte van de groepswerkers op het gebied van MAM?
b. Wat is een passende aanpak om deze methodiek over te dragen aan de groepswerkers?
4. Op welke passende wijze kan MAM geïmplementeerd worden in het dagelijkse begeleidingsprogramma van Kas pa Hoben ku Futuro?

1.4 Doelstellingen van het onderzoek

Het doel van dit onderzoek is het toerusten van de groepswerkers door middel van de implementatie van MAM. In onze aanleiding is duidelijk geworden dat MAM van grote toegevoegde waarde kan zijn en een grote invloed heeft op de behandeling en ontwikkeling van de cliënt. Om tot een implementatie te komen die aansluit en duurzaam is, zijn er acht fasen geformuleerd om op een adequate wijze tot het doel te komen. Deze fasen komen in het verdere onderzoeksverslag aan de orde.

Deze 8 fasen zien er als volgt uit:

1. Voorstellen en kennismaken met de groepswerkers en cliënten
2. Informatieverzameling; interne gegevens, interviews en observaties
3. Informatieverstrekking over MAM aan groepswerkers
4. Training geven rondom het thema MAM
5. Coaching van groepswerkers tijdens MAM activiteit + evaluatie
6. Afscheid nemen van team en cliënten en overdracht
7. Implementatie MAM in het dagelijkse programma
8. Evaluatie van de implementatie

Doelstelling op microniveau; de groepswerkers

Het doel voor de groepswerkers is dat de ze beter kunnen aansluiten bij de belevingswereld van de cliënten bij Kas pa Hoben ku Futuro en het einddoel van de cliënt kunnen behalen mede door het gebruik van MAM. Dineke Behrend (2008, p. 117) zegt hier het volgende over: *Toegepast op Muzisch-Agogisch werken betekent dat je gaat kijken hoe je muzische middelen kunt inzetten binnen de leefsituatie. Je kunt daarbij denken aan spelletjes ter ontspanning, voorlezen voor het slapengaan, het maken van een versiering voor de woonkamer in verband met een verjaardag, het aanbieden van activiteiten om de relatie tussen de groepsleden te verbeteren, bijvoorbeeld samen een toneelstuk maken. Je zet, met andere woorden, muzische middelen in om de relatie, het klimaat en de situatie aan te passen aan de vragen van een cliënt of een groep.*

Doordat de groepswerkers een nieuw gereedschapsmiddel in handen krijgen, kan het als effect hebben dat zij meer vertrouwen krijgen in het eigen hulpverlenend handelen. Het individuele doel voor de groepswerker is dat zij meer kunnen verantwoorden wat de achterliggende gedachte is van waaruit zij handelen. Uit een gesprek met Tamara Richards is gebleken dat de groepswerkers op dit moment wel activiteiten doen, maar dit zonder achterliggend doel uitvoeren. Een doel is dus ook het bewust maken van het eigen hulpverlenend handelen.

Doelstelling op mesoniveau; de instelling

Zoals eerder vermeld, krijgt de instelling sinds drie jaar de subsidie uitgekeerd van uit het VWS. Eerder werd Kas pa Hoben ku Futuro vanuit een particuliere organisatie gefinancierd. Omdat nu de geldstroom vanuit de overheid komt, dient de organisatie op een juiste manier zich te verantwoorden wat de inkomsten en uitgaven zijn. De instelling moet het bestaansrecht kunnen

verantwoorden en dat de begeleiding positief effect heeft. Door 'evidence based' te werken kan de instelling zich beter verantwoorden naar de overheid toe. Een nieuwe methodiek zal hier dus een bijdrage aan leveren. Het inzetten van MAM en dit blijvend toepassen op de leefgroep, zal een verbetering zijn voor de gehele organisatie. Op die manier kunnen zij zich onderscheiden van andere instellingen en hebben ze een uitgebreider aanbod van hulp.

Doelstelling op macroniveau; landelijk

De veranderingen sinds 2010 zorgt voor veel ongenoegen op Bonaire; er wordt niet op de juiste manier aangesloten op de cultuur. De doelstelling van dit onderzoek is dan ook om adequaat aan te sluiten bij de cultuur om zo de duurzaamheid te vergroten. Daarbij zullen er veel werkbezoeken en gesprekken plaats gaan vinden om zo een breed beeld van het zorgaanbod te krijgen. Naast beeldvorming hopen wij ook een bijdrage te leveren aan de transitie van de zorg op Curaçao naar Bonaire om zo de kwaliteit van zorg op Bonaire te vergroten. Een bijkomend doel is dan ook dat door dit onderzoek instellingen met elkaar in gesprek gaan om elkaar te helpen naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek. Dit zullen wij ook aanbevelen, deze aanbeveling is terug te vinden in hoofdstuk 11.

1.5 Voorafgaande afbakening

Het tijdsbestek waarin het onderzoek moet plaatsvinden is drie maanden. Alhoewel wij beiden enorm gedreven zijn om een goed eindproduct neer te zetten, dienen wij de realiteit onder ogen te zien. Het is voor ons van groot belang dat het onderzoek haalbaar is. Drie maanden vinden wij relatief kort voor een onderzoek en willen het onderwerp kaderen en ons focussen op één onderwerp. Er zijn verschillende invalshoeken waarin wij ons kunnen verdiepen. Voor ons kwamen er vanuit de instelling drie partijen naar voren: de opdrachtgever/ het bestuur, de groepswerkers en de cliënten. Wij willen ons in ons onderzoek richten op de groepswerkers die direct contact hebben met de cliënten. Wij kiezen voor deze specificering gezien het tijdsbestek en onze eigen opleiding en ervaring als groepswerkers. Verder onderzoek vanuit het oogpunt op bestuurlijk niveau en/of cliënt niveau bevelen wij zeker aan. De belichting vanuit meerdere perspectieven zou kunnen leiden tot een (nog meer) betrouwbaar beeld. De uitwerking van de aanbeveling is terug te vinden in hoofdstuk 11.

2. Onderzoeksmethoden en verantwoording

Voor dit kwalitatieve onderzoek zijn er verschillende onderzoeksmethoden gebruikt om antwoord te geven op de hoofdvraag en deelvragen (Baarda B. , 2012). Er is in dit onderzoek gebruik gemaakt van literatuuronderzoek, interviews, observaties en bestaande gegevens intern/extern. Hieronder wordt per deelvraag weergegeven welke onderzoeksmethoden van toepassing zijn.

	Literatuur onderzoek	Interviews	Observaties	Bestaande gegevens intern	Bestaande gegevens extern
Deelvraag 1	X	X	X	x	
Deelvraag 2	X			X	X
Deelvraag 3a	X	X			X
Deelvraag 3b	X	X			X
Deelvraag 4	X	X	X		X

Doordat er gebruik is gemaakt van verschillende dataverzamelmethode is er sprake van triangulatie. De integratie van de verschillende methoden heeft ervoor gezorgd dat de onderzoeksvraag vanuit verschillende invalshoeken is benaderd. Hierdoor is er een zo betrouwbaar mogelijk beeld van de situatie gecreeërd. Door de verschillende methoden is de benodigde informatie verzameld en verwerkt. Hierdoor is er in het onderzoek structuur aangebracht en was het mogelijk om de koppeling tussen theorie en praktijk te maken. Op die manier zijn er handvatten ontwikkeld die zo goed mogelijk aansluiten bij de wensen van Kas pa Hoben ku Futuro.

Hieronder zal per deelvraag toegelicht worden hoe de verschillende onderzoeksmethoden ingezet zullen worden. De eerste deelvraag luidt; *‘Wat is de huidige situatie op de leefgroep Kas pa Hoben ku Futuro ten opzichte van MAM?’*. Om een antwoord te geven op deze deelvraag hebben er interviews en observaties plaatsgevonden. Op deze wijze is er sprake van verdieping in de literatuur om op die manier tot relevante vragen en observatieschema’s te komen. De observaties zijn gedaan tijdens activiteiten. Hier is voor gekozen om een beeld te krijgen van wat groepswerkers al inzetten qua MAM interventies. Voor deze deelvraag is er gebruik gemaakt van gegevens intern en extern. Voor dit onderzoek is er toegang verleend tot de handboeken, protocollen en de algemene hulpverleningsdocumenten van de organisatie. Hierdoor is onderzocht wat er al aanwezig is. Daarnaast is er gebruik gemaakt van beeldmateriaal ter aanvulling. Hierbij is rekening gehouden met de privacy van de cliënt.

In de volgende deelvraag *‘Hoe verhoudt MAM zich ten opzichte van de huidige methodieken die toegepast worden bij Kas pa Hoben ku Futuro?’* is er gezocht naar de verhouding en aansluiting van de methodieken. Hier is gebruik gemaakt van literatuur om eerst de twee methodieken te beschrijven alvorens er gekeken gaat worden naar de verhouding. Hierbij is ook gebruik gemaakt van externe gegevens.

Om deelvraag drie *‘Wat is de behoefte van de groepswerkers op het gebied van MAM en wat is een passende aanpak om deze methodiek over te dragen?’* te beantwoorden is er voornamelijk gebruik gemaakt van interviews en observaties, van tevoren heeft er literatuuronderzoek plaatsgevonden om tot goede vragen en observatieschema’s te komen. Om deze vraag te beantwoorden is er ook gebruik gemaakt van een groepsevaluatie met de groepswerkers ter onderbouwing van deze deelvraag. Er is gebruik gemaakt van literatuur in de vorm van (school)boeken en internet om tot een gedegen antwoord te komen.

Om de vierde deelvraag *‘Op welke passende wijze kan MAM geïmplementeerd worden in het dagelijkse begeleidingsprogramma van Kas pa Hoben ku Futuro?’* te beantwoorden, is er gezocht

naar hoe interventies op een adequate wijze geïmplementeerd kunnen worden. Dit is gedaan door middel van literatuur en externe gegevens om zo te komen bij verschillende implementatietheorieën. Daarbij is er gebruik gemaakt van informatie vanuit de interviews en observaties. Er heeft ook een groepsevaluatie plaatsgevonden als extra onderbouwing voor deze deelvraag. Hierin is besproken welke bevindingen en mogelijkheden zij zien en hebben met betrekking tot de passende wijze van implementatie.

Per onderzoeksmethode is hieronder weergegeven wat de voor- en nadelen zijn met tot betrekking dit onderzoek.

Literatuuronderzoek

In het literatuuronderzoek is gezocht naar definities van begrippen, naar verschillende theorieën en ervaringen over het gebruik van MAM in de hulpverlening. Daarnaast is er literatuuronderzoek gedaan naar de onlangs ingevoerde Nederlandse wetgeving op Bonaire. Deze gevonden literatuur is ook gebruikt in de beantwoording van de deelvragen en is volgens de APA-normering in de literatuurlijst van dit onderzoek opgenomen. Literatuur is helpend bij het tot stand komen van de interviews en observaties. Op deze wijze zijn de interviewvragen gebaseerd zijn op literatuur. Daarnaast zijn er vanuit de theorie gerichte observaties gedaan. Er zijn verschillende oor- en nadelen te noemen met betrekking tot het literatuuronderzoek voor dit onderzoek. Baarda (2012, pp. 173 - 176) legt in zijn boek een aantal voor- en nadelen uit voor het gebruik van bestaande gegevens in het onderzoek. Een aantal voordelen van literatuuronderzoek voor dit onderzoek zijn de snelheid van het vinden van data, door het gebruik van internet, en doordat bestaande gegevens hetzelfde blijven, er is geen sprake van vertekening zoals in een interview mogelijk is. Beperkingen voor dit onderzoek zijn beperkte toegang tot informatie op Bonaire zelf, er is geen bibliotheek aanwezig zoals die in Nederland aanwezig zijn. Daarnaast kan data ontbreken of verkeerd weergegeven worden. Het kan ook zijn dat gegevens verouderd zijn.

In dit onderzoek is gewerkt met een methodiek, de Muzisch-Agogische Methodiek, dit is een methodiek die al jaren terug ontstaan is. Er is gebruik gemaakt van het boek van Dineke Behrend (2008), dit boek kwam voor het eerst uit in 1996. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de Vijfde, herziene druk uit 2008. Deze theorie vormt de basis van dit onderzoek en er is veel gebruik van gemaakt in combinatie met recente literatuur.

Interviews

De interviews zijn voornamelijk gebruikt om meningen, attitudes, kennis en gevoelens te achterhalen. Er is gekozen voor een zogeheten gedeeltelijk gestructureerd interview. Dit is vorm gegeven door middel van een topiclijst van de onderwerpen die aan bod moeten komen. Aan de hand van de topics zijn er vragen opgesteld waardoor er een logische volgorde in de vragen zit. Dit type interview biedt de mogelijkheid om verhelderende vragen te stellen tijdens het interview. Informatie die door de interviews naar voren komt, geven meer informatie over de ideeën van de betrokken partijen aangaande een bepaald onderwerp. Ter voorbereiding van dit onderzoek is er een interview afgenomen met een creatieve therapeut uit Nederland. Informatie uit interviews is niet alomvattend, maar kan een gedegen bijdrage leveren aan het eindproduct. Het is daarom van belang dat er, tenminste twee, bronnen geraadpleegd zijn zoals weergegeven in de bovenstaande tabel. Er zijn natuurlijk ook voor- en nadelen van het houden van interviews. Baarda (2012, pp. 193-197) legt in zijn boek een aantal voor- en nadelen uit. Een voordeel van mondelinge interviews die 'face to face' gehouden worden is dat de mogelijkheid bestaat om open vragen te stellen en de mogelijkheid tot diepgang in de vragen. Voor dit onderzoek is dit van belang omdat er sprake is geweest van een taalbarrière. Het is om die rede nodig gebleken om, als er iets niet begrepen is, verheldering te vragen. Een nadeel van interviews is een langere tijdsduur en minder respondenten. Daarbij komt dat de belasting voor de respondent hoog is, hij heeft weinig invloed op het proces en er is vaak sprake van een langere tijdsduur zoals eerder genoemd. Daarom is er voor gekozen om gerichte vragen te stellen en een afgebakend interview af te nemen. Op die manier is de belasting en tijdsduur zo laag mogelijk gehouden. Een ander nadeel, geheel niet onbelangrijk, is het krijgen van sociaal wenselijke antwoorden. Er is geprobeerd om dit deels te

voorkomen door persoonlijke vragen op papier te zetten zodat ze deze kunnen invullen. Hiervoor is gekozen omdat onze opdrachtgever op Bonaire verteld heeft dat Bonairianen gesloten zijn in hun communicatie. Door er voor te kiezen om persoonlijke vragen niet te stellen is er minder kans om sociaal wenselijke antwoorden te krijgen. De interviews zijn door middel van opnameapparatuur opgenomen en verwerkt in fragmenten, labels en kernlabels.

Voor alle deelvragen is er gebruik gemaakt van interviews. Dit is gedaan om erachter komen wat de groepswerkers doen, wat hun motivatie is en wat zij willen bereiken in hun werk. In totaal zijn er zes interviews afgenomen. Eén interview heeft plaatsgevonden met een creatief therapeut in Nederland, vier interviews hebben plaatsgevonden met de groepswerkers van Kas pa Hoben ku Futuro en één interview heeft plaatsgevonden met de coördinator van de instelling. Er is voor gekozen om geen namen te noemen van de geïnterviewden in dit onderzoeksverslag om zo de privacy te waarborgen.

Observaties

Voor de observaties is gebruik gemaakt van verscheidende vormen namelijk; participerende, open, gestructureerde en persoonlijke observatie (Baarda, 2012, pp. 234-238). De observaties zijn verwerkt door middel van veldnotities, ook wel veldjournaal genoemd. Deze notities zijn verwerkt in een aantal rubrieken: observatienotities, theoretische notities, methodische notities en reflectieve notities (Baarda, Goede, & Teunissen, 2005, pp. 290-296). Participerende en open observatie kunnen invloed hebben op het te observeren gedrag door aanwezigheid van ons als observatoren en er kan sprake zijn van sociale wenselijkheid. Er is toch besloten hiervoor te kiezen omdat de opdrachtgever heeft verteld dat de relatie erg belangrijk is om open communicatie te creëren. Aanwezig zijn en observeren laat belangstelling zien en open staan biedt mogelijkheid voor persoonlijk contact. Ook bij observaties horen voor- en nadelen (Baarda, 2012, pp. 231-233). Voordelen zijn het waarnemen van onbewust gedrag van de groepswerkers, er wordt gezien wat er op dat moment plaatsvindt. Een erg belangrijk voordeel voor dit onderzoek is dat taal geen rol speelt bij observatie. Dit is een voordeel omdat er binnen de instelling voornamelijk Papiaments gesproken wordt en sommige groepswerkers zelfs geen Nederlands kunnen spreken. Toch zijn er ook nadelen van observatie, zo kan er niet geobserveerd worden waarom iemand iets doet zoals degene het doet. Ook een belangrijke rede die gegeven wordt is dat niet vergeten mag worden is dat niet zomaar iedereen geobserveerd mag worden. Daarom is er van te voren toestemming gevraagd aan desbetreffende personen.

Gegevens intern/extern

Deze informatie is relevant voor informatie vanuit het verleden en heden. Hierbij valt te denken aan de ontwikkeling van MAM en de ontwikkelingen op gebied van hulpverlening in Nederland en Bonaire. Externe bestaande gegevens bestaan uit literatuuronderzoeken, boeken uit de mediatheek van de CHE of verschillende databanken op internet. Interne gegevens bestaan uit documenten van Kas pa Hoben ku Futuro, deze bestaan uit hulpverleningsplannen, protocollen en activiteitenschema's. Intern bestaande gegevens zijn ook foto's van Kas pa Hoben ku Futuro, deze zijn als aanvulling gebruikt (Baarda, Goede, & Teunissen, 2005, p. 208). Voor het gebruik van interne en externe gegevens gelden dezelfde voor- en nadelen als bij het literatuuronderzoek (Baarda, 2012, pp. 173-176).

3. Achtergrond

3.1 Demografische gegevens

Bonaire is een eiland gelegen in de Cariben en is als openbaar lichaam een bijzondere gemeente van Nederland. Het ligt in het zuidelijke deel van de Caraïbische Zee, voor de kust van Venezuela. Bonaire behoort tot de ABC-eilanden van de Kleine Antillen.

De hoofdstad van Bonaire is Kralendijk. Dit eiland heeft een oppervlakte van 288 km² (Wikipedia, 2014) waar in totaal 17 408 inwoners wonen volgens de telling van het CBS (2013). Deze bevolking is verdeeld over zes wijken: Entrepjel, Nikiboko, Noord Saliña, Playa, Rincon en Tera Cora. De helft van alle inwoners van Bonaire woont in de wijken Entrepjel en Nikiboko. In 2011 was 63 procent van de bevolking op de Antillen geboren, dit in vergelijking tot 93 procent dertig jaar eerder (RCN, 2012, pp. 2-3). Als er gekeken wordt naar de religie van de bevolking op Bonaire is 77 procent van de bevolking Rooms-Katholiek en slechts 10 procent Protestants. De officiële taal op Bonaire is Nederlands maar in werkelijkheid spreekt 75 procent Papiaments. Daarnaast spreekt het merendeel van de Papiaments-sprekenden ook Nederlands, Engels en Spaans (Wikipedia, 2014).



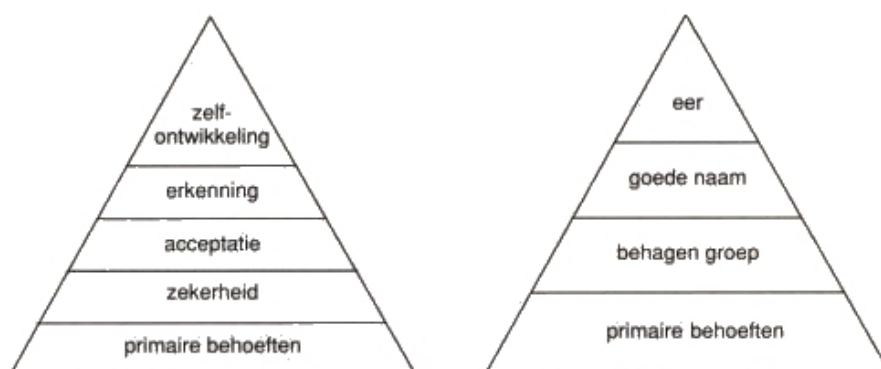
Figuur 3.1 (GoogleMaps, 2014)

3.2 Cultuur

Cultuur bestaat uit tradities en rituelen die mensen gebruiken in het dagelijks leven om zich te identificeren. Dit zijn gebruiken en gewoonten die mensen hebben meegekregen vanuit huis en zich eigen hebben gemaakt. Cultuur heeft, bewust of onbewust, een belangrijke rol in het dagelijks leven van mensen. Elk mens heeft bepaalde gedragingen, tradities en rituelen die specifiek te maken hebben de cultuur waarin degene is opgegroeid. Cultuur heeft ook een sociaal aspect; je deelt de cultuur met anderen en daardoor behoort je tot een groep of samenleving (VIE, 2014). Cultuur is dan ook aangeleerd gedrag en niet aangeboren gedrag. Het wordt overgenomen en aangeleerd door voorgaande generaties (Pinto, 2004, pp. 27-28).

Er zitten velerlei verschillen in culturen en daarin zijn ook uitersten te vinden, de westerse en niet westerse culturen, ook wel de F- en G-culturen genoemd. Een F-cultuur is te herkennen aan een fijnmazige structuur van (gedrag)regels. Er zijn duidelijke regels voor elke situatie die een persoon alleen maar hoeft op te volgen en daardoor is er minder ruimte voor eigen gedragsregels. In een G-cultuur daarentegen is er sprake van een grofmazige structuur van (gedrag)regels. Een persoon in de G-cultuur kan de algemene regels aanpassen naar gedragsregels voor een specifieke situatie. Daardoor is er meer ruimte voor eigen gedragsregels. Toch behoort een cultuur nooit helemaal een F- of een G-cultuur. Bonaire hoort bij de Cariben en de Caribische cultuur is een M- cultuur, de M staat voor 'mixed'. Vaak is wel te herkennen of een M-cultuur meer richting de F- of de G-cultuur zit (Pinto, 2004, pp. 30-31).

Hieronder staat links de behoeftehiërarchie van Maslow voor de G-cultuur en rechts de behoeftehiërarchie van Pinto voor de F-cultuur. Hierin is duidelijk te zien dat er verschil is tussen deze twee soorten culturen, er zijn andere behoeftes. In de G-cultuur staat het individu centraal, in de F-cultuur staat de groep centraal. In een F-cultuur wordt geacht dat je ten alle tijden rekening houdt met de (collectieve) groep waartoe je behoort en het hoog houden van de (goede) naam van de groep. In een F-cultuur heeft het individu een collectieve identiteit en geldt het principe van hoe belangrijker de groep, hoe minder belangrijker het individu. In een G-cultuur daarentegen heeft het individu grote persoonlijke vrijheden en zijn of haar deelname aan de maatschappij gaat op basis van persoonlijke beslissingen en verantwoordelijkheid (Pinto, 2004, pp. 36-37).



figuur 3.2

Daarnaast is er in de Caribische cultuur ook nog een onderscheid maken in een zwijgcultuur en praatcultuur. Bonaire, dat in het Caribische gebied ligt, behoort meer tot de zwijgcultuur dan tot de praatcultuur. Personen uit een praatcultuur kunnen zich waarschijnlijk meer herkennen in een westers cultuurmodel waarin communiceren, uitleggen, vragen en gelijkwaardigheid erg belangrijk zijn. In een zwijgcultuur is respect, erkenning van de emotie, zo is het nu eenmaal, zoals God het wil en het toeval veel belangrijker. Bovendien is er ook sprake van een verzwijgcultuur waarbij taboes meer een rol spelen. Binnen een zwijgcultuur leren kinderen te luisteren en niet tegen te spreken wanneer ouderen iets zeggen (Helberg, 2011).

In het Caribisch gebied zijn de rollen van mannen en vrouwen op een andere manier verdeeld. Bij de creoolse bevolkingsgroep staat de vrouw aan het hoofd van het gezin. Veel gezinnen vormen eenoudergezinnen als gevolg van de historie waarin een verbod was voor negerslaven om gezinnen te stichten (Pinto, 2004, p. 43). In het boek 'De Curaçaose man' (Marcha & Verweel, 2005) vertellen vrouwen over de sociale identiteit van Curaçaose mannen. Dit boek gaat specifiek in op Curaçaose mannen, maar is ook breder te trekken naar de Caribische man blijkt uit het boek (Marcha & Verweel, 2005, p. 120). De man is afwezig in het gezin, zowel geestelijk als lichamelijk. Er wordt in het boek geconcludeerd dat de man afwezig is als volwassene en dat hij zijn verantwoordelijkheid niet neemt. Deze afwezigheid betekent echter niet dat hij geen invloed heeft binnen het gezin. Omdat hij weg is heeft hij een bepaalde invloed op de vrouw die thuis op hem zit te wachten. Zo wordt er genoemd dat wanneer de man thuis is, hij geacht wordt het hoofd van het gezin te zijn. De afwezigheid van de man in het gezin is iets wat begint bij de opvoeding. De vrouw houdt soms de man bewust buiten het gezin. Zo wordt gesteld dat de vrouw hun zoon belangrijker dan hun eigen man. Deze afwezigheid wordt dus in de opvoeding gesocialiseerd door de moeder, het gezin, de vrouw, de vrienden, maatschappelijke opvattingen over mannen en zeer waarschijnlijk ook door historische trauma's uit de slavenperiode (Marcha & Verweel, 2005, pp. 116-117).

Voor dit onderzoek betekent dit dat er rekening mee gehouden moet worden dat het westers beeld van een gezin niet altijd geldt voor een doorsnee gezin in Bonaire. Daarnaast zullen

westerse methodieken waarbij het hele gezin betrokken wordt niet altijd van toepassing zijn. Voor dit onderzoek is het dus belangrijk om bewust te zijn van deze culture aspecten en naast het bewustzijn zal er ook rekening mee gehouden moeten worden. Het kan zijn dat er tijdens de interviews sprake is van sociaal wenselijke antwoorden omdat Bonaire een zwijgcultuur is. Om die reden is het belangrijk om de culturele verschillen mee te nemen in dit onderzoek.

3.3 De instelling

Algemene beschrijving

Stichting Fundashon Rosa di Sharon is een organisatie die hulp verleend aan tienermeiden en hun gezin. De instelling Kas pa Hoben ku Futuro is een onderdeel van deze stichting. De betekenis van deze naam is: 'Huis voor jongeren met toekomst'. Kas Pa Hoben ku Futuro is een residentiële open woonvorm die gevestigd is op Bonaire. In september 2010 is de stichting begonnen met het opvangen van zwangere tienermeisjes en jonge moeders. In Augustus 2011 is de doelgroep uitgebreid met jongeren (meisjes) die wegens andere problematiek niet thuis kunnen wonen. Dit kan gaan om problematiek rondom de thuissituatie of het problematisch gedrag dat de jongere vertoont. De instelling biedt opvang aan tienermeisjes onder de begeleiding van groepswerkers. De instelling begeleidt de jongeren door een programma aan te bieden waarin ze vaardigheden ontwikkelen of versterken. De instelling werkt samen met verschillende disciplines zoals jeugdzorg, psycholoog, gedragswetenschapper, voogd et cetera. Tamara Richards is coördinator van de instelling en Ramiro Richards is onderdeel van het bestuur. De doelgroep is tienermeiden met (gedrags)problematiek en tienermoeders. Gedurende dit onderzoek heeft er een uitstroom plaatsgevonden van cliënten. In de beginsituatie van dit onderzoek woonde er één tienermoeder met haar kind en vier cliënten met persoonlijke problematiek. Hierbij te denken aan gedragsproblematiek of een bedreigende thuissituatie. In het einde van dit onderzoek op Bonaire in april 2014 waren er drie cliënten die verblijven op Kas pa Hoben ku Futuro. In dit onderzoek ligt de focus voornamelijk op de groepswerkers en heeft deze uitstroom voor het onderzoek geen aanduidend effect. Vanuit het centrum jeugd en gezin kunnen deze tienermeiden vanuit een Onder Toezicht Stelling(OTS) geplaatst worden. Ook kunnen tienermeiden of ouders van het kind vrijwillig een aanmelding doen. In hoofdstuk 4.5 zijn foto's opgenomen om een beeld te krijgen van hoe de instelling er van binnen en buiten uit ziet.

Visie en missie

De christelijke identiteit een belangrijk speerpunt van de organisatie; de Bijbel is het uitgangspunt van de normen en waarden. Van de medewerkers wordt verwacht dat zij deze identiteit onderschrijven. De instelling is nauw verbonden met de kerk 'Baranka di Restorashon'. In de visie beschrijving van de organisatie wordt het als volgt beschreven: *'Het ontwikkelen van optimaal functionerende tienermeiden en jonge moeders door het realiseren van persoonlijke en geestelijke bewustmaking en ontplooiing in een residentiële setting, om ze zoveel mogelijk voor te bereiden op het effectief deelnemen aan het maatschappelijk leven op Bonaire, ieder naar eigen vermogen. Hierdoor bijdragen aan een gezonde Bonairiaanse samenleving waaruit wereldburgers voortkomen die bewust zijn van de toekomstperspectieven dat het leven hen te bieden heeft.'* De missie houdt in dat met een beleid en aanpak op maat hulp geboden wordt waarbij het gezinssysteem centraal staat en als integraal onderdeel benaderd zal worden. Deskundige ondersteuning en begeleiding aan jonge moeders bieden met als doel de kwaliteit van levensomstandigheden en toekomstperspectief tot herstel te brengen en zo te voorkomen dat ze in verdere problemen geraken (zie bijlage D).

Aanpak

De instelling werkt vanuit de competentie vergrotende theorie. Deze theorie is beschreven en uitgewerkt door de coördinator en is bedoeld als leidraad voor de groepswerkers(zie bijlage D). de uitvoerige beschrijving van deze theorie is te vinden in hoofdstuk 5.2. Door de positieve benadering wordt er gewerkt aan de ontwikkeling en worden de basisbehoeften geborgd.

De speerpunten die de instelling heeft geformuleerd zijn:

- Geestelijke vorming
- Zeggenschap
- Waardering
- Erkenning
- Acceptatie
- Zich te onderscheiden en dit leren vormgeven
- Verantwoordelijkheid te nemen en dragen
- Lichamelijk welzijn
- Goede school-, sport-, en beroepsprestaties
- Vaardigheden om zelfstandig te kunnen wonen
- Weerbaar, opgewassen tegen negatieve beïnvloeding

3.4 Ontwikkelingen

Zoals eerder genoemd is, is Bonaire een bijzondere gemeente binnen Nederland. Dit is natuurlijk niet altijd zo geweest. Bonaire heeft door de geschiedenis heen verschillende bezetters gehad. Uit de geschiedenis leren we dat de eerste bewoners van Bonaire de Caquetio Indianen waren die vanuit Venezuela kwamen rond het jaar duizend jaar na Christus. Vanaf het jaar 1499 kent Bonaire de slavernij toen het eiland bezit werd van Spanje. In het jaar 1633 kwam Bonaire in bezit van Nederland en werd het bestuurd door de West-Indische Compagnie. In 1863 werd de slavernij afgeschaft. Na deze periode hebben er verschillende ontwikkelingen plaatsgevonden zoals het stemrecht voor mannen in 1936. Zo werd Bonaire, en de rest van de Antillen, in 1954 een deel van het Koninkrijk der Nederlanden. Dit bleef zo tot de opheffing van de Nederlandse Antillen in 2010 (Wikipedia, 2014).

Op 10-10-2010 werd Bonaire, samen met Sint Eustatius en Saba, een openbaar lichaam, ook wel Caribisch Nederland genoemd (Overheid, 2014). Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN, 2013) kwam als onderdeel van de Nederlandse rijksoverheid zodat samenwerking tussen verschillende ministeries aangaande deze openbare lichamen mogelijk werd. Vanaf dat moment hoorde Bonaire bij Nederland en kregen de bewoners veel rechten die de Nederlanders ook hebben. Nederland begon verschillende projecten op Bonaire om de voorzieningen te verbeteren. De rol van het RCN hierin is het samenwerken met de lokale besturen en organisaties. Voorbeelden van vernieuwingen of verbeteringen zijn een ziektekostenverzekering en het stemrecht voor de Tweede Kamer in Nederland (RCN, 2013). Na vijf jaar zal er een evaluatie gehouden worden en langzamerhand zullen er steeds meer Nederlandse wetten ingevoerd worden en krijgen de mensen op Bonaire dezelfde rechten als de Nederlanders. Dit is een proces dat nog steeds in gang is en nog een aantal jaren zal duren (Wikipedia, 2014).



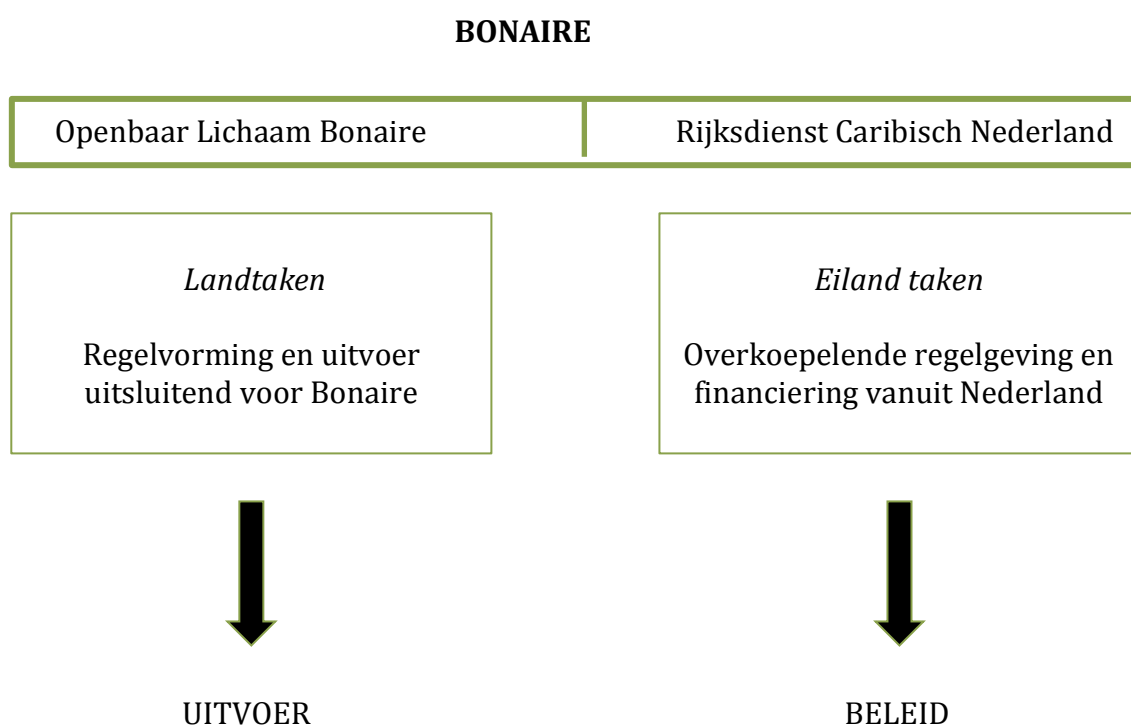
Figuur 3.3 (RCN, 2013)

3.5 Sociale kaart

Voor de algehele verbreding van het onderzoek zijn er drie werkbezoeken gedaan bij verschillende hulpverleningsinstanties. Hierbij te denken aan de FKPD, Kas di Karko en het langverblijfhuus. Deze werkbezoeken bestonden uit een rondleiding en een verdiepend gesprek met een leidinggevende. Tijdens de werkbezoeken werd de werkwijze bekeken en is gevraagd naar hoe om te gaan met de Bonairiaanse cultuur in de hulpverlening. Ook heeft er een gesprek plaatsgevonden met het hoofd van de opvoedingsondersteuning Hermine van Dongen over de sociale kaart en cultuur van Bonaire.

In de algemene beschrijving hieronder wordt een globale weergave gegeven van de sociale kaart van Bonaire. De sociale kaart is vanuit een verticale lijn opgebouwd, te beginnen met bovenste laag, de regering tot de instanties die de daadwerkelijke uitvoer op zich nemen. In de beschrijving van de sociale kaart zijn uitsluitend de instanties en organisaties uitgewerkt die relevant zijn voor dit onderzoek. In het onderdeel 'betrokken instanties' wordt schematisch weergegeven met welke instanties, hulpverleners en organisaties Kas pa Hoben ku Futuro direct contact heeft en samenwerkt.

3.5.1 Algemene beschrijving



Figuur 3.1 Bestuurssysteem Bonaire

Een onderdeel van de 'uitvoer' is het Centrum Jeugd en gezin die zich richt op:

1. Kinderopvang, trainen van begeleiders
2. Opvoedingsondersteuning
3. Jeugdgezondheid zorg, consultatie

Het aanbod van onderdeel 2, de opvoedingsondersteuning is:

- Cursussen rondom zwangerschap en opvoeding
- Gespreksvoering door pedagogisch medewerkers
- Uitvoer van het gezinsinterventie programma

- Het gezinsinterventie programma
- Grote algemene activiteiten rondom thema's rechten van het kind, opvoeding en dergelijke

Intern casusoverleg

Als er binnen het aangeboden aanbod verdere stappen nodig zijn, vindt er een intern casusoverleg plaats. Hierin worden maximaal vier casussen besproken waarbij pedagogisch medewerkers en het hoofd opvoedingsondersteuning aanwezig zijn.

Extern casusoverleg

Als uit het interne casusoverleg blijkt dat het niet past binnen het aanbod van het CJG, vindt er een extern casusoverleg plaats. In het extern overleg wordt Jeugdzorg ingeschakeld, bestaande uit ambulante hulp, gezinsvoogdinstelling en de gedragswetenschappers. Andere instanties worden erbij geroepen mocht dit van belang zijn voor de case.

Binnen het extern casusoverleg kan er verwezen worden naar jeugdzorg. Onder jeugdzorg vallen een aantal vormen van hulpverlening:

- Ambulante jeugd- en gezinszorg/ ambulante hulpverlening
- Pleegzorg
- Gezinshuizen
- Residentie waaronder: Kas di Karko, het langverblijfhuis en Kas pa Hoben ku Futuro

Dit onderzoek richt zich op een residentiële vorm van hulpverlening in de jeugdzorg. Hieronder zullen dan ook enkel de residentiële jeugdzorg instellingen beschreven worden die naast Kas pa Hoben ku Futuro beschikbaar zijn.

Kas di Karko

Kas di Karko is een huis waar jeugdigen verblijven die tijdelijk niet thuis kunnen wonen en ook niet in een pleeggezin terecht kunnen. De instelling heeft dit jaar een nieuw gebouw gekregen met alle nodige voorzieningen. In het huis is plaats voor acht jeugdigen. De jeugdigen krijgen begeleiding op verschillende gebieden en hebben verschillende problematieken zoals als een verstandelijke beperking of gedragsproblemen. Er werken alleen gediplomeerde medewerkers om zo de kwaliteit optimaal te waarborgen. In het huis is alles 'zo normaal mogelijk'. Dit betekent dat de jeugdigen naar hun eigen school en clubs gaan en doen zoveel mogelijk dezelfde dingen die ze thuis ook deden. De jongeren worden begeleid door een team van pedagogisch medewerkers. Er wordt samen gewerkt met ouder(s) en of verzorger aan de terugkeer naar huis of naar een woonplek in een gezinsachtige situatie (Rijksdienst Caribisch Nederland, 2013).

Lang verblijfhuis

Het lang verblijfhuis is onderdeel van de stichting Project. Deze stichting werkt vanuit de Forsa methode (Schmit, 2014). Deze aanpak sluit aan bij de visie dat gedragsverandering niet opgelegd kan worden, maar van binnenuit door de jongeren zelf verkozen dient te worden. De eerste fase van het traject richt zich op vertrouwen en samenwerken. De tweede fase van Stichting Project beoogt het aanleren van eigen verantwoordelijkheid, waarbij jongeren ook de mogelijkheid krijgen om hun individuele interesses te volgen. De derde en tevens laatste fase richt zich op de toekomst van de jongeren. Door de jongeren meer opdrachten en verantwoordelijkheid te geven binnen hun vormingstrajecten, kan geëvalueerd worden of de jongeren de geleerde vaardigheden voldoende beheersen (Berckelaer-Onnes & Lendering, 2011). Het lang verblijfhuis is een residentiële 24-uurs opvang voor jongeren van 12 tot 18 jaar er is plaats voor negen cliënten.

3.5.2 Betrokken instanties

Kas pa Hoben ku Futuro is een kleine instelling en staat niet op zichzelf. Op de volgende pagina wordt schematisch weergegeven met welke andere vormen van hulp Kas pa Hoben ku Futuro samenwerkt of zo nodig inschakelt.

Zorgverlener of instantie	Wordt betrokken bij:
Jeugdzorg	Casusoverleg binnen Jeugdzorg in samenwerking met ambulante zorg, gezinsvoogdij en gedragswetenschapper. De instelling kan ook gesprekken aanvragen over de invulling en structuur van jeugdzorg Bonaire. Met als doel verbetering te brengen in samenwerking en functioneren van Jeugdzorg Bonaire.
Gezinsvoogd	In geval van OTS , wordt de jongeren geplaatst bij de instelling. De gezinsvoogd wordt betrokken bij zorg, hulpverleningsplan en beslist bij 'juridische zaken' omtrent voogdij.
Ambulante zorg	Zorg als het gaat om vrijwillige opname aangevraagd door ambulante zorg. In overleg wordt bekeken of ambulante zorg betrokken blijft bij de zorg van jongere.
Gedragswetenschapper	Overleg over vervolg traject of bij incidenten en vragen rondom gedrag van jongere. Daarbij kan er ook advies en begeleiding gegeven worden.
Vrijwillige begeleiding	Elke week komt er een gedragswetenschapper langs om te spreken met één van de jongeren. Ze geeft advies over de begeleiding. Zij is gepensioneerd en werkt op vrijwillige basis.
Psychologen	De instelling kan de huisarts om een verwijzing vragen naar kinder- en jeugdpsycholoog voor behandeling van een psycholoog. Buiten de psycholoog van Jeugdzorg en EOZ heeft de instelling ook contact met Dhr. Ebicilio. De instelling kan de huisarts om een verwijsbrief vragen om de jongere te laten testen en/of behandelen bij deze psycholoog.
Voogdijraad	Bij onderzoek, of het aanbieden van ART training als jongere dit verplicht opgelegd krijgt (Door OM of HALT als alternatieve straf voor wangedrag). Vanuit voogdijraad kan er een verzoek komen voor plaatsing van jongere, maar dan volgt eerst een casus overleg bij Jeugdzorg.
Openbaar Lichaam Bonaire (OLB)	Dit is voor het aanvragen van kinderopvang subsidie of in het geval van doorverwijzing van de cliënt die zelfstandig gaat wonen. Er wordt bij het OLB geïnformeerd naar de mogelijke financiële ondersteuning. jongeren die zelfstandig gaan wonen om te informeren naar (financiële) ondersteuning.
Zorgcoördinator van het Scholen Gemeenschap Bonaire (SGB)	Deze persoon heeft regelmatig contact met mentor van jongere en houdt zich inhoudelijk bezig met de zorg van de leerlingen. Ook Heeft zij toezicht op spijbelgedrag en conflicten die plaatsvinden op school.
Expertise Centrum Onderwijs Zaken (EOZ)	Als de (thuis) situatie invloed heeft op de prestaties op school, kan jongere verwezen worden naar EOZ. Deze organisatie heeft schoolmaatschappelijk werkers en een kinder-Jeugd psycholoog in dienst.
Jong Bonaire	Allereerst voor naschoolse opvang; activiteiten voor jongeren na school. Daarbij bieden ze ook het zelfstandig wonen project aan. Als jongere de leeftijd van 18 jaar bereikt zou begeleid zelfstandig wonen bij Jong Bonaire een optie zijn.
Medische specialisten	Hierbij te denken aan huisarts, tandarts en waar nodig specialistische artsen.
Kerk	De cliënten bezoeken de jeugdbijeenkomst op vrijdag en de dienst op zondagochtend. Vanuit de kerk zijn er vrijwilligers betrokken bij de instelling door te fungeren als opvanggezin en het geven van lessen.

3.6 Rol van de onderzoekers

In deze paragraaf wordt de rol van de onderzoekers belicht. Allereerst de maatschappelijke positie waarin de onderzoekers zich bevinden. Deze factoren kunnen invloed hebben op de uitkomst van dit onderzoek. Vervolgens wordt de persoonlijke beroepsontwikkeling behandeld. Het onderdeel zingeving is een belangrijk speerpunt voor de CHE en zal ook aan de orde komen in dit onderdeel. Tenslotte de begeleiding, er wordt uitleg gegeven hoe deze begeleiding eruit ziet en wat de toegevoegde waarde is.

Positie van onderzoekers

Voor dit onderzoek is het van belang om de positie van de onderzoekers te definiëren om zo een genuanceerd beeld te geven. Allereerst zijn wij Westers en komen uit een praatcultuur. Dit staat tegenover de Bonairianen die dit niet zozeer gewend zijn om de gevoelens tot uiting te brengen in woorden. Wij hebben getracht ons hierop aan te passen in ons contact naar de cliënten, medewerkers en andere lokale mensen op Bonaire. Dit hebben wij gedaan door ons open en transparant op te stellen en ons te verdiepen in de ander en zijn cultuur. We hebben ons daarbij ook ingezet om Papiaments te leren om zo bereidheid van het aanpassen te laten zien. Naast het westerse denken zijn wij ook relatief jong; 21 en 22 jaar. Enerzijds kan dit een voordeel zijn omdat wij een frisse blik kunnen werpen op de huidige situatie. Anderzijds kan het ons ontbreken aan levenswijsheid waardoor er een ongenueerde blik op de realiteit gegeven kan worden. Ook kan het kolonistische denken kan onbewust een spelen. Hier waren wij ons van te voren bewust van. Wij hebben dan ook bij de fase van het contact maken benoemd dat wij gekomen zijn om dingen aan te leren maar ook vooral om dingen van de groepswerkers te leren.

Persoonlijke beroepsontwikkeling

Wij hebben geprobeerd om onze opgedane kennis zoveel mogelijk in te zetten gedurende dit onderzoek. In het voorafgaande ballotage gesprek op de CHE hebben wij een aantal persoonlijke leerdoelen opgesteld voor onze periode op Bonaire. Hieraan hebben wij gewerkt gedurende het proces van afstuderen. Deze leerdoelen zijn besproken en geëvalueerd met de afstudeerbegeleider Jan Willem. Het leerrendementverslag is niet opgenomen in deze versie van het onderzoeksverslag wegens het persoonlijke karakter van de inhoud. In bijlage E kunt u de persoonlijke logboeken lezen waarin wij hebben bijgehouden wat wij individueel hebben bijgedragen aan dit onderzoek.

Zingeving

Zoals genoemd is het geloof een belangrijk speerpunt binnen de organisatie. Bij het intake gesprek tussen de opdrachtgever werd ons gevraagd of wij deze overtuiging konden onderschrijven. Wij zien beide het geloof als een meerwaarde om mensen te helpen. Wel hebben wij van tevoren aangegeven dat wij niet in de positie wilden staan van de 'evangelist', het overtuigen van de ander. Wij dragen het christelijke geloof uit door onze naaste te dienen ook in ons werk. Gedurende de drie maanden hebben wij diensten bijgewoond in een lokale gemeente op Bonaire.

Afspraken met begeleiders

Voor het vertrek zijn er afspraken gemaakt met verschillende personen. Allereerst met de organisatie wij hebben een samenwerkingscontract opgesteld om zo de afspraken zwart op wit te zetten. Bij aankomst hebben wij in de tweede week een gesprek gehad met onze begeleider op Bonaire. We hebben daar de aanbevelingsbrief van de CHE overhandigd en hebben de verwachtingen naar elkaar uitgesproken om binnen het proces op één lijn te zitten. Daarbij hebben we ook met onze afstudeerbegeleider vanuit Nederland een aantal contactmomenten gepland vanwege de grote afstand en het tijdsverschil. In geval van ziekte en/of andere omstandigheden zou Frans van de Veer voor vervanging nodig, dit is niet nodig gebleken.

4. De huidige situatie

Deelvraag 1: Wat is de huidige situatie op de leefgroep Kas pa Hoben ku Futuro ten opzichte van MAM?

4.1 Inleidend

In dit hoofdstuk zal de huidige situatie ten opzichte van MAM beschreven worden. Dit wordt gedaan om in kaart te brengen wat er reeds aanwezig is en wat niet zodat er op basis van deze analyse een implementatieplan geschreven kan worden. Het streven is om een zo objectief mogelijk beeld te schetsen van de huidige situatie. Mede daarom is deze deelvraag eerst voorgelegd aan de opdrachtgever alvorens het opgenomen is in de scriptie. Vanuit daar kan bekeken worden waar verbetering en/of vernieuwing nodig is en op welke manier dit het beste doorgevoerd kan worden zodat het aansluit bij Kas pa Hoben ku Futuro (Planbition, 2014).

Om antwoord te kunnen geven op deze deelvraag is er voor gekozen om interviews te houden met de groepswerkers en coördinator van Kas pa Hoben ku Futuro. Daarnaast zijn er observaties gedaan tijdens geplande activiteiten in het dagschema om ook een beeld van de werkwijze van de groepswerkers te krijgen en inzicht te krijgen in de activiteiten die gedaan worden met de cliënten. Ook zal er beschreven worden welke bestaande documenten al aanwezig zijn bij Kas pa Hoben ku Futuro. Om een beeld te geven van hoe de instelling er van binnen en buiten uit ziet zijn er foto's toegevoegd. Vanuit deze analyse kan er antwoord gegeven worden op deze deelvraag.

4.2 Observaties

Gedurende het onderzoek heeft er een periode van observatie plaatsgevonden. Deze observaties zijn door beide onderzoekers afzonderlijk uitgevoerd in het tijdsbestek van drie weken. Deze veertien observaties zijn uitgewerkt aan de hand van een observatiemodel, de zogenoemde veldnotities (Baarda, Goede, & Teunissen, 2005). De gehele uitwerking van de observaties zijn terug te vinden in bijlage B. In dit onderdeel wordt een analyse gegeven naar aanleiding de uitgevoerde observaties omtrent de huidige situatie. In deze paragraaf worden de situaties behandeld die volgens de onderzoekers het meest relevant lijken te zijn voor dit onderzoek.

Als eerste de algehele werkwijze van de groepswerkers. De werkwijze van een groepswerker is een complexe samenstelling waarin verschillende factoren een rol spelen. Hierbij te denken aan opleiding, cultuur en persoonlijkheid. Vanuit de observaties is opgevallen dat alle groepswerkers verschillend handelen en dat de cliënten daar ook verschillend op reageren. Wel zijn er een aantal punten die uit de observaties eenduidig naar voren lijken te komen. De overeenkomstige werkstijl die neigt naar de permissieve opvoedingsstijl. Waarbij de groepswerkers de cliënten veel positieve aandacht geven, maar weinig eisen stellen. De groepswerkers gaan er vanuit dat aan alle initiatieven en behoeften van de cliënt tegemoet gekomen moet worden (Info.nu, 2014). De positieve aandacht blijkt uit het geduld dat de groepswerkers met de cliënten hebben. De groepswerkers blijven rustig als de cliënt inadequaat gedrag vertoont. Deze positieve aandacht wordt ook laten zien door een arm om de cliënt heen te slaan of de cliënt aan te spreken met 'dushi'. In vergelijking met het groepswerk in Nederland lijkt er weinig structuur te worden aangeboden. Cliënten kunnen veel hun eigen gang gaan, er wordt niet altijd van tevoren verteld wat er gaat gebeuren en wat er van hen wordt verwacht. Het weinig eisen stellen blijkt uit dat de cliënten veel vrij worden gelaten. Zo blijkt uit alle observaties dat de cliënten (non)verbaal inadequaat gedrag laten zien waar geen sanctie op gegeven wordt. Hierbij te denken aan middelvinger opsteken, de groepswerker 'nigga' noemen, met eten zwaaien voor de neus van een

ander, schreeuwen in plaats van op een rustige toon iets vragen (Observaties 1A/B, 3A/B). Het tegemoet komen van de cliënten blijkt uit de geobserveerde momenten dat de cliënten geen zin zeggen te hebben in de activiteit. De groepswerkers zijn daarin toegankelijk zodat de tijdens de observatie momenten een aantal keer de activiteit niet is doorgegaan of niet alle cliënten aanwezig waren terwijl de activiteiten verplicht zijn. (Observatie 5)

De organisatie komt over als een veilige omgeving voor de cliënten. Er is genoeg leefruimte voor de cliënten (zie hoofdstuk 4.5) en er zijn genoeg veiligheidsmaatregelen getroffen. Hierbij te denken aan het hek op het huis, rastering voor de ramen om weglopen te voorkomen, brandalarm en dergelijke zaken. Daarbij is geobserveerd dat de cliënten zelfstandig overkomen en daarin ook zelfstandig tot ideeën kunnen komen.

Voorzichtig kan gezegd worden dat er weinig muzische wijzen gezien zijn tijdens de observaties. Wel kan geconcludeerd worden dat de groepswerkers vanuit hun hart werken. De cliënten hebben veel competenties om tot leren te komen en hebben daarmee veel potentie om te ontwikkelen door middel van MAM.

4.3 Interviews

In deze paragraaf worden de hoofdlijnen behandeld die naar voren zijn gekomen tijdens de verwerking van de interviews. Uit deze verwerking zijn een aantal kernlabels naar voren gekomen en aan de hand van deze kernlabels zal de huidige situatie beschreven worden.

Uit de interviews met de groepswerkers is gebleken dat de groepswerkers op de hoogte zijn van het activiteitenprogramma van de jongeren. Dit activiteitenprogramma is te vinden in bijlage C, verandert elke zes weken en heeft een verplicht karakter. Een aantal activiteiten van dit programma zijn gekoppeld aan ontwikkelingstaken van de cliënten, een voorbeeld hiervan is het koken. Gebleken is dat de groepswerkers weten welke materialen er aanwezig zijn op Kas pa Hoben ku Futuro om activiteiten te kunnen ondernemen en organiseren voor de cliënten.

Wat naar ook voren komt in de interviews is dat het heel erg belangrijk gevonden wordt dat de groepswerkers rekening houden met de sfeer en de veiligheid van de cliënten tijdens een activiteit. Dat is voor hen een doel tijdens het ondernemen van een activiteit.

Wel wordt er genoemd dat wanneer de cliënten geen zin hebben in een activiteit, het geen zin heeft om deze activiteit te gaan ondernemen omdat je dan het doel van de activiteit niet kan bereiken (Kernlabel A). De groepswerkers geven aan dat ze soms moeite hebben met de doelgroep en de gedemotiveerde houding van de doelgroep. Zij noemen dat de cliënten vaak geen zin hebben en te moe zijn voor een activiteit. De groepswerkers benoemen dan ook dat het een uitdaging is om de cliënten te bereiken en te activeren voor een activiteit (Kernlabel D).

Eén van de groepswerkers (Kernlabel E - 3.1.10) verwoordt hoe zij het werken met deze doelgroep ervaart als volgt: *'Elke dag ik moet actief en alert zijn. Elke dag is het een challenge, soms zijn de meiden lief en soms krijg je de meiden tegen je. Je moet gewoon sterk zijn en het goede voorbeeld zijn voor die meiden. Je kan streng en lief zijn maar toch moet je grenzen stellen zodat ze hun doelen kunnen bereiken en je aan de regels houden van Kas Pa Hoben.'*

Op Kas pa Hoben ku Futuro werken en wonen mensen met verschillende culturele achtergronden. Hierbij valt te denken aan Bonairiaanse, Dominicaanse, Surinaamse en Nederlandse achtergronden. De volgende talen worden gesproken door de cliënten: Engels, Spaans, Papiaments en Nederlands. Papiaments en Nederlands zijn de twee voertalen op de woongroep. Dit is zo omdat er uitgegaan wordt van de Bonairiaanse cultuur waarbij mogelijkheden zijn om aan te passen aan (de goede kanten) van een andere cultuur. De groepswerkers benoemen in de interviews dat cultuur zeker een rol speelt maar dat dit niet

overheerst. De cliënten zijn bijvoorbeeld allemaal jongeren met problemen en de groepswerkers hebben één doel; de cliënten verder helpen in hun ontwikkeling en problematiek. (Kernlabel C)

De groepswerkers die op Kas pa Hoben ku Futuro werken, hebben allemaal een verschillende achtergrond en opleiding. Zo heeft één van de groepswerkers een akte van bekwaamheid van onderwijs (Kernlabel E - 2.1.1), een ander heeft Sociaal Pedagogisch Werk niveau 4 gestudeerd in Nederland (Kernlabel E - 3.1.1) en de derde groepswerker heeft een opleiding gevolgd tot counselor aan de universiteit in Amerika (Kernlabel E - 5.1.1). De coördinator benoemt in haar interview dat er een team werkt op Kas pa Hoben ku Futuro dat weinig of geen ervaring heeft in residentiële zorg of geen relevante opleiding heeft. Zij benoemt dat het team gevormd moet worden en zich ook moet aanpassen aan de verandering van de doelgroep, de groep verandert steeds en daar moeten de groepswerkers op in kunnen spelen (Kernlabel J - 6.1.22). Eén van de groepswerkers benoemt dat het belangrijk is om als team samen te werken en elkaar te steunen. De periode dat deze groepswerkers in dienst zijn verschilt in een periode van één tot drie jaar. Bij Kas pa Hoben ku Futuro werkt één invalster, zij werkt voornamelijk nachtdiensten en zelden dagdiensten. In dit onderzoek is ervoor gekozen haar niet te betrekken bij het traject omdat zij niet direct begeleiding geeft aan de cliënten en zij zelf ook aangeeft er te zijn voor bewaking in de nacht (Kernlabel E - 4.1.3). Uit de interviews is gebleken dat de groepswerkers niet volledig op de hoogte zijn van hun taakomschrijving of dit niet hebben genoemd zoals de taakomschrijving die te vinden is in bijlage D. Voor een overzicht van het aanbod van hulpverlening van Kas pa Hoben ku Futuro wordt verwezen naar hoofdstuk 3.3 (Kernlabel E).

4.4 Aanwezige documenten

Om de huidige situatie te beschrijven, wordt er ook gebruik gemaakt van de reeds aanwezige documenten van Kas pa Hoben ku Futuro. Er is voor gekozen om niet alle documenten op te nemen in dit verslag omdat sommige bronnen niet relevant zijn voor de beantwoording van deze deelvraag. Het document dat is opgenomen in bijlage D gaat over professioneel samenwerken en verantwoord hulpverlening. In dit document worden de missie en visie, werkwijze, dagelijkse structuur, afspraken en het methodisch handelen van Kas pa Hoben ku Futuro besproken. Daarnaast staan er omgangsregels en een taakomschrijving voor de groepswerker in. Er is gekozen om dit document te gebruiken omdat het een goed en duidelijk beeld geeft van de instelling, hoe zij handelt, waar zij voor staat en wat er verwacht wordt van een groepswerker. Het is belangrijk om te weten of er, al dan niet, in de werkwijze, taakomschrijving, dagelijkse structuur of methodiek beschreven staat wat te maken heeft met de huidige situatie ten opzichte van MAM. In dit document is ook de dagelijkse structuur opgenomen waarin de geplande activiteiten staan. Het is belangrijk om te weten welke activiteiten ze wanneer doen om daarmee rekening te houden bij het schrijven het implementatieplan.

Er is voor gekozen om het hulpverleningsplan, intakeformulier en de voorbereiding naar zelfstandig wonen niet op te nemen als bijlage omdat dit niet relevant is voor de beantwoording van deze deelvraag. Deze documenten geven een beeld van de huidige situatie, maar niet ten opzichte van MAM specifiek.

4.5 Beeldmateriaal

Op de volgende pagina wordt de huidige situatie van het gebouw en het terrein op beeld weergegeven. Voor de uitvoer van MAM is het namelijk ook van belang waar de activiteit plaatsvindt. Dit heeft te maken met de appelwaarde van de ruimte en de veiligheid die de omgeving biedt. Er is voor de cliënten genoeg ruimte om tot expressie te komen. Het huis is omgeven met een grote tuin waar activiteiten gedaan kunnen worden. Ook is de keuken ruim en in de huiskamer is genoeg plaats voor creatieve bezigheden.



Foto 1. Voor zijde



Foto 2. Achter zijde



Foto 3. Zij zijde



Foto 4. Kantoor



Foto 5. Huiskamer



Foto 6. Keuken



Foto 7. Badkamer



Foto 8. Slaapkamer

4.6 Conclusie

Naar aanleiding van de analyse kan er een concluderend beeld gegeven worden van de huidige situatie op Kas pa Hoben ku Futuro ten opzichte van MAM.

Wat als relevante informatie naar voren kwam in de observaties is de werkwijze van de groepswerkers. De groepswerkers hebben allen een verschillende werkwijze, op deze verschillende werkwijze reageren de cliënten ook verschillend. Opvallend is dat de groepswerkers de cliënten veel positieve aandacht geven maar weinig eisen stellen. Zo is in de observaties niet gezien dat van te voren verteld wat er gaat gebeuren en wat er van hen verwacht wordt. Daarnaast komen de groepswerkers de cliënten tegemoet in hun initiatieven en behoeften. Deze werkwijze neigt naar de permissieve opvoedingsstijl. Zoals de zien is in het beeldmateriaal is er genoeg leefruimte voor de cliënten. Daarnaast zijn er voldoende veiligheidsmaatregelen getroffen en daarmee komt de instelling over als een veilige leefomgeving voor de cliënten.

Na de analyse van de interviews kan geconcludeerd worden dat de groepswerkers op de hoogte zijn van het activiteitschema en de aanwezige materialen om een activiteit te organiseren en te ondernemen. Daarnaast weten zij wat ze belangrijk vinden tijdens een activiteit; de sfeer en de veiligheid van de cliënten. Onderbouwend aan de analyse van de observaties blijkt dat de groepswerkers de cliënten tegemoet komen. Wanneer de cliënten geen zin hebben in een activiteit heeft het, volgens de groepswerkers, geen zin om de activiteit op dat moment door te laten gaan. Uit de analyse is gebleken dat er verschillende culture achtergronden aanwezig zijn op Kas pa Hoben ku Futuro. Er wordt uitgegaan van de Bonairiaanse cultuur en de goede kanten van de andere culturen. Deze verschillende culturen spelen een rol maar overheersen niet. Dit komt doordat de groepswerkers hetzelfde doel voor ogen hebben en dat is de cliënten verder helpen in hun ontwikkeling en problematiek. Als laatste is uit de interviews gebleken dat de groepswerkers verschillende opleidingen hebben en dat het team weinig of geen ervaring heeft in de residentiële zorg. Dit maakt dat het team gevormd moet worden, steeds weer een goede balans moet vinden en moet blijven praten en samenwerken met elkaar.

Uit de aanwezige documenten blijkt dat Kas pa Hoben werkt met een hulpverleningsplan voor de cliënten. Zij hebben op een juiste wijze voor ogen wat hun visie, missie en werkwijze is. Ze willen professioneel werken en dat is gewaarborgd in de aanwezige documenten.

Vanuit de observaties kan voorzichtig gezegd worden dat er weinig muzische wijzen gezien zijn bij de groepswerkers. De interviews sluiten daarop aan. De groepswerkers zijn op de hoogte van de geplande activiteiten maar gaan vooral mee in de wensen van de cliënten. Mede doordat het team nog gevormd moet worden, door de kennis van de genoten opleidingen van de groepswerkers en bovengenoemde conclusies uit observaties en interviews kan geconcludeerd worden dat de huidige situatie ten opzichte van MAM is dat ze nog niet op de hoogte zijn van de methodiek en van het gebruik van de Muzisch-Agogische Methodiek in hun werkwijze. Wel heeft de instelling goed voor ogen wat ze wil bereiken met de hulpverlening, waar ze voor staat en wat ze verwacht van haar groepswerkers. Dit maakt het mogelijk om in het volgende hoofdstuk aandacht te besteden aan de verhouding tussen de Muzisch-Agogische Methodiek en de huidige methodiek; de Competentie vergrotende Methodiek.

5. MAM ten opzichte van de basismethodiek

Deelvraag 2: Hoe verhoudt MAM zich ten opzichte van de basismethodiek die toegepast wordt bij Kas pa Hoben ku Futuro?

5.1 Inleidend

In dit onderzoek wordt een nieuwe methodiek geïntroduceerd bij de instelling. Doordat Kas pa Hoben ku Futuro een professionele instelling is, dient de organisatie te werken met een ‘evidence based’ methode. De instelling heeft gekozen voor de Competentie vergrotende theorie als basismethodiek (kernlabel B – 6.2.8, 6.2.9). Deze methodiek is uitwerkt door de coördinator en is te vinden in bijlage D. In deze deelvraag worden twee theorieën afzonderlijk uitgewerkt en vervolgens wordt beschreven hoe MAM zich verhoudt tegenover de Competentie vergrotende theorie. Op deze wijze wordt er op passende wijze voort te gebouwd op de bestaande theoretische basis.

5.2 Beschrijving Competentie vergrotende theorie

De Competentie vergrotende theorie is een veelgebruikte methodiek binnen de hulpverlening. Er zijn dan ook veel cursussen en trainingen voor deze vorm van behandeling beschikbaar (Edu'Actief b.v., 2014). Deze methodiek komt voort uit het zogenoemde competentie model. Dit model is in de jaren zeventig ontstaan als een reactie op het ‘stoornissenmodel’ dat de problemen van de jongeren en gezinnen vooral als een vorm van psychopathologie belicht. Daarbij is het een reactie geweest op het zogenoemde ‘emancipatie denken’. Deze stroming verklaarde de problemen van jongeren en ouders hoofdzakelijk vanuit hun maatschappelijke en economische achterstanden. De hulpverlening zou moeten leiden tot een bewustwording van de achterstandspositie en beleidsveranderingen zouden gericht moeten zijn op de verbetering ervan. In de huidige tijd zijn hulpverleners zich meer gaan realiseren dat een verbetering van de omstandigheden waarin gezinnen verkeren niet altijd voldoende is. Dat kan de toenemende belangstelling verklaren die ontstond voor modellen en methoden die competentievergroting beogen (Slot & Spanjaard, 2003; Claassen, 2009).

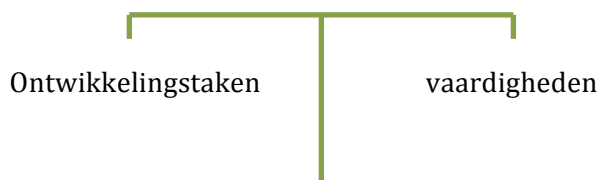
‘Competentie’ is een veelomvattend begrip. Competentie is namelijk meer dan een vaardigheid; het is de kracht en het vermogen dat ontstaat in de verbinding van kennis en vaardigheden met persoonskenmerken en motivatie van een persoon. Het succes dat dit met elkaar oplevert is de eigenlijke competentie. In de praktijk wordt vooral het accent gelegd op de vaardigheden en kennis, in mindere mate op motivatie en al veel minder op de persoonskenmerken. Competentiegericht werken richt zich vooral op die concrete vaardigheden die in het leven van alle dag van de cliënt die noodzakelijk zijn rondom zelfredzaamheid en sociaal functioneren. Afhankelijk van de leeftijd komen daar ook ontwikkelingstaken die bij een specifieke leeftijd horen zoals hieronder in het schema te zien is (Bruijn, 2004).

-
1. Positie ten opzichte van ouders: minder afhankelijk worden van de ouders en het bepalen van een eigen plaats binnen de veranderende relaties in het gezin en de familie.
 2. Onderwijs of werk: kennis en vaardigheden opdoen om een beroep uit te kunnen oefenen en een keuze maken ten aanzien van werk.
 3. Vrije tijd: ondernemen van leuke activiteiten in de vrije tijd en het zinvol doorbrengen van de vrije tijd waarin er geen verplichtingen zijn.

4. Creëren en onderhouden van een eigen woonsituatie: zoeken of creëren van een plek waar je kunt wonen en leren omgaan met huisgenoten.
5. Autoriteit en instanties: accepteren dat er instanties en personen boven je gesteld zijn, binnen de geldende regels en codes opkomen voor eigen belang.
6. Gezondheid en uiterlijk: zorgen voor een goede lichamelijke conditie, een uiterlijk waar men zich prettig bij voelt, goede voeding en het vermijden van overmatige risico's
7. Sociale contacten en vriendschappen: contacten leggen en onderhouden, oog hebben voor wat contacten met anderen kunnen opleveren, je openstellen vriendschap, vertrouwen geven en nemen en wederzijdse acceptatie.
8. Intimiteit en seksualiteit: ontdekken wat de mogelijkheden en wensen zijn in intieme en seksuele relaties.

Figuur 2.1 Ontwikkelingstaken voor jongeren van 12-21 jaar (Slot & Spanjaard, 1999)

Er wordt gestart met een sterkte-zwakte analyse; waar liggen in de concrete taken de sterke en zwakke kanten en welke uitdagingen komen daar uit naar voren. In die beoordeling worden de zogenoemde aspecten bij de persoon en omgeving die de draagkracht verhogen of de draaglast verlagen meegenomen. Met draagkracht wordt bedoeld de hoeveelheid veerkracht en protectieve elementen. Draaglast kan omschreven worden als de kwetsbare elementen en bedreigende risico's.



Figuur 2.2 Competentie als balans tussen ontwikkelingstaken en vaardigheden

Het is van belang om deze analyse zoveel mogelijk met de cliënt zelf uit te werken om de eigen motivatie en persoonskenmerken aan te spreken. Daarbij, als vorm van psycho-educatie, wordt er gewerkt aan zelfreflectie. De kracht van deze werkwijze is de positieve benadering door de sterke punten naar voren te halen: niet zelden zijn de zwakke punten al vele malen benadrukt. De uitdagingen vormen dan uiteindelijk concrete punten (werkdoelen) waaraan gewerkt kan worden. Middels deze theorie, wordt adequaat gedrag bekrachtigd om zo inadequaat gedrag te verminderen. Er zijn binnen deze methode verschillende technieken om dit gedrag te stimuleren hierbij te denken aan feedback geven, positieve formuleringen en vergroten van acceptatie. Voor de uitwerking van deze technieken zie bijlage D. De praktische aanpak op de werkvloer kan ingericht worden middels opbouw van fasen en scoringssystemen als de Token Economy (Bruijn, 2004). De fasen worden opgebouwd vanaf de alledaagse levensstructuren; ritme in de dag, zelfverzorging, houden aan afspraken, invulling vrije tijd, volhouden dagbesteding, omgaan met kritiek (feedback), vriendschappen en seksualiteit en dergelijke. In elke volgende fase komen er zo steeds complexere vaardigheden bij. Bij het verwerven van de gewenste vaardigheden worden ook de mogelijkheden en motivatie van de cliënt vergroot middels privileges en/of beloningen, die overigens ook weer kunnen worden afgenomen door de groepswerker bij terugval. De geleerde vaardigheden worden als opgenomen verantwoordelijkheden gezien. Dat wil zeggen de extern aangeleerde vaardigheden worden 'eigen' verworven taken. Het probleemgedrag wordt meer specifiek gecombineerd aangepakt met aanvullende vormen van training en/of therapie (Bruijn, 2004).

Kas pa Hoben ku Futuro vult het fasen systeem in door de zogenoemde werkkaarten zoals te zien in figuur 2.3. De mentor stelt samen met de cliënt leerdoelen om zo sturing te bieden op de verschillende ontwikkelingsgebieden (Kernlabel B – 6.2.9). In principe worden er elke week drie werkpunten opgesteld en dit wordt aan het eind van de week geëvalueerd. Als de werkkaart helemaal voldoende is kan het afgesloten worden en volgt er een beloning voor de cliënt. Er kan

worden gestart met een nieuwe werkkaart. Als de werkpunten nog niet behaald zijn, wordt het punt meegenomen naar de volgende week totdat dit punt ook afgesloten kan worden.

Naam:	Werkpunt :				Werkpunt :				Werkpunt :			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Duidelijk verslechtering												
Iets verslechterd												
Hetzelfde gebleven												
Iets vooruitgegaan												
Duidelijke verbetering												
Voldoende												

Figuur 2.3 Werkkaart

5.3 Beschrijving Muzisch-Agogische Methodiek

De methodiek die toegevoegd wordt aan de bestaande methodiek is de Muzisch-Agogische Methodiek oftewel; MAM. Dit begrip is onder de naam MAM niet breed bekend. Er zijn in de databases dan ook niet veel bronnen te vinden die het begrip MAM gebruiken. Creatief Agogisch werken in de hulpverlening is daarentegen wel een veelgebruikte werkwijze. Dineke behrend beschrijft in haar boek een handleiding voor de Muzisch-Agogische Methodiek (Behrend, 2008).

De naam van de theorie kan enigszins verwarring oproepen door het woord: 'Muzisch'. Het woord kan doen lijken dat het voornamelijk met muziek te maken heeft. Dit is wel een onderdeel maar omvat niet het gehele begrip. Met muzisch wordt bedoeld: Het gebruik van creatieve, speelse ideeën en activiteiten om zo iets te bereiken bij een gehele doelgroep of een individuele cliënt (Behrend, 2008, p. 39). Het eigene van het agogisch werk is het methodisch en doelgericht begeleiden en beïnvloeden van een cliëntsysteem met als doel het welzijn van het cliëntsysteem te bevorderen. Het gaat daarbij om activiteiten die zich richten op het volwaardig functioneren in de eigen woon- en leefomgeving, in de sociale omgeving en als lid van de samenleving (Behrend, 2008, p. 26). Doelen geven richting aan het handelen, zodoende weten de betrokkenen waaraan gewerkt gaat worden in de hulpverlening en daardoor wordt het proces controleerbaar (Behrend, 2008, pp. 46 - 47). Het begrip MAM wordt volgens Dineke Behrend (2008, p. 52) beschreven als:

Vanuit een Muzische grondhouding beïnvloeden van individuele personen en/of groepen tijdens omgang, doelbewuste begeleiding of voorwaardelijke zorg, gericht op de ontwikkeling en het welzijn van individu en/of groep door middel van activiteiten op muzisch terrein die appel doen op het menselijk vermogen tot verbeelding, vindingrijkheid en verwondering.

Om een optimaal effect te bereiken, is het van belang om rekening te houden met en aantal punten. Cliënten verschillen logischerwijs van elkaar en hebben daarin dus ook een verschillende aanpak nodig. Allereerst is het belangrijk veiligheid te creëren zodat de deelnemers zich veilig voelen om te experimenteren met hun gevoelens en gedachten. Een nieuwe activiteit roept altijd nieuwe ervaren en inzichten op. Veiligheid heeft te maken met vertrouwen, het vertrouwen in je eigen mogelijkheden en bekwaamheden. Een (MAM)activiteit kan bijdragen aan het gevoel van veiligheid, als iemand het gevoel heeft dat hij de activiteit aankan. Het is ook belangrijk om de deelnemers te stimuleren door een compliment te geven en aanwijzingen over de manier van werken (Behrend, 2008, pp. 82 - 83). Een kader van structuur kan hierbij helpen. Structuur schept orde, maakt dingen en gebeurtenissen overzichtelijk en herkenbaar en daardoor hanteerbaar. Tijdens een activiteit is het belangrijk om de samenhang van onderdelen van de

activiteit duidelijk te maken, bijvoorbeeld tussen de eerdere ervaringen van de deelnemers en de activiteit. Als er structuur wordt aangebracht in ervaringen, kan men ervaringen als delen van een groter geheel te zien. Er wordt op zoek gegaan naar een samenhang tussen de nieuwe ervaring en de eerdere ervaring (Behrend, 2008, pp. 76 - 77).

Een Muzische activiteit wordt volgens een aantal stappen op de volgende wijze opgebouwd:

1. *Inleiding*; aandacht van de groep richten op de activiteit en motivatie en betrokkenheid proberen te verhogen
2. *Warming-up*; de groep de gelegenheid geven om 'in' de activiteit te komen
3. *Kern*; werken aan het realiseren van het doel
4. *Afsluiting*; duidelijke afsluiting zodat de doelgroep zich bewust wordt van datgene waaraan ze gewerkt hebben.
5. *Evaluatie*; nagaan of je doel bereikt is en hoe de activiteit gewaardeerd werd (Behrend, 2008, pp. 94 - 95)

Naast veiligheid en structuur moet er rekening gehouden worden met de appelwaarde. Sommige cliënten zien een bal en gaan er gelijk mee spelen, andere houden het op veilige afstand. Er moet dus rekening gehouden worden met de mogelijkheden die in het materiaal aanwezig zijn maar ook met wat het materiaal bij een persoon losmaakt. Dat zijn appelwaarden van een activiteit of middel. De uitnodiging die iemand ervaart tot een activiteit, de aantrekkelijkheid ervan, de aantrekkingskracht en beleving, de uitdaging van het uiterlijk en indrukken behoren allemaal tot de appelwaarde. Er zijn drie verschillende soorten appels. Allereerst de *sensopathische* appels. Dit is de uitnodiging tot beleving in de directe, zintuigelijke of lichamelijke omgang met het materiaal zoals vingerverven. Vervolgens het *dimensionele appel*. Hiermee wordt de ruimte bedoeld waarin een activiteit zich afspeelt en de mogelijkheden die iemand daarin ziet om te bewegen. Tenslotte het *thematische appel*. Dit is de uitnodiging die van bepaalde activiteiten uit kan gaan op grond van de betekenis die de activiteiten hebben. We kennen aan alle voorwerpen en activiteiten een waarde toe, iedereen heeft zijn eigen associaties bij instrumenten, materialen of activiteiten. Dit kan ook cultureel verbonden zijn. Zo roept het thema 'dansen' een heel ander appel op bij Bonairianen dan bij Nederlanders. De appelwaarde is naast cultuurgebonden ook persoonsgebonden. De omgeving waarin de activiteit plaatsvindt, het tijdstip waarop je die gaat uitvoeren en de hoeveelheid tijd die beschikbaar is, voor een deel in hoeverre of hoe gemakkelijk iemand gehoor kan geven aan het materiaalappel (Behrend, 2008, pp. 41 - 45).

Binnen het Muzisch werken zijn er verschillende onderdelen die ingezet kunnen worden. Dit wordt gecategoriseerd aan de hand van het zogenoemde '3RCE' schema. Dit betekent; Receptief, Reproductief, Reflectief, Creatief en Expressief.

- *Receptief*; zintuigelijke waarneming en beleving van muzische producten en processen.
- *Reproductief*; reageren door nadoen en imiteren op grond van waarneming, herkenning en herinnering.
- *Reflectief*; een reactie of waardeoordeel geven, een persoonlijke situatie toetsen aan criteria, bewust worden.
- *Creatief*; ontwerpen en fantasie aanspreken, nieuwe ideeën en associaties gebruiken en onderzoeken.
- *Expressief*; emotionele belevingen aanspreken, zich uitdrukken, uiting geven aan wat in je leeft.

Naast het inzetten van activiteiten kan MAM ook ingezet worden in het dagelijkse, situatieve handelen van de groepswerker. Met het situatief aspect van agogisch handelen (Velde, 1999) wordt er ter plekke ingespeeld op de situatie, vaak wel bewust en doelgericht (maar gericht op korte termijn doelen, niet uit hulpverleningsplan), niet zo procesmatig en systematisch. Het gaat hier om het doorbreken van bepaalde gedragspatronen zoals ongeduldigheid, pestgedrag of verveling. Van de Velde heeft een aantal manieren genoemd van situatief handelen:

- *Imiteren of spiegelen*: iemands gedrag na doen en op die manier een spiegel voor houden die hem bewust kan maken van zijn gedrag.
- *Vergroten of verkleinen*: Een overdreven verhaal nog verder opblazen en daardoor duidelijk maken dat je niet mee gaat in het verhaal.
- *Omkeren*: de rollen omdraaien.
- *Paradoxaal handelen*: iemand aanmoedigen in zijn verkeerde gedrag.
- *Afleiding*: iemand uit zijn huidige gedrag proberen te halen (Behrend, 2008, pp. 54 - 55).

Tenslotte is het belangrijk om adequaat om te gaan met weerstanden. Weerstanden bij de cliënten met wie je werkt, voelt de leider vaak als storingen: de mensen willen niet meedoen, hebben veel kritiek op wat je aanbiedt of klagen over het programma. Het is belangrijk om te weten waar die weerstanden vandaan komen. Tijdens de activiteit moet ruimte zijn om op de weerstanden in te gaan. Als iemand er achter komt waarom hij bijvoorbeeld boos wordt om iets, en hij kan dat duidelijk maken aan de groep dan is de weerstand geen belemmering meer. Het kan ook zijn dat weerstand ontstaat doordat de activiteit niet aansluit op datgene wat de groep het meeste bezighoudt. Mensen gaan ook in hun weerstand zitten als ze onder druk staan, iets moeten doen in een tempo dat hen niet ligt of op een moment dat het hen niet uitkomt en als ze zich bedreigd voelen. De activiteit moet dus zo worden aangeboden dat ze die druk en bedreiging niet ervaren. Dit kan gedaan worden door tijd te nemen voor de introductie van iedere nieuwe stap (Behrend, 2008, pp. 74 - 76). Er zijn dan ook verschillende weerstanden die opgeroepen worden door een Muzische activiteit:

- *Inhoudelijke afkeer*; ontbreken van een appel; te kinderachtig
- *Maatschappijvisie*; Muzische activiteiten zijn niet geaccepteerd
- *Verschillende fasen* in de groepsontwikkeling; de groepsdynamica moet op de juiste manier worden ingezet.
- *Feedback*; de reacties die je geeft aan een cliënt tijdens de activiteit. Bijvoorbeeld met een negatief zelfbeeld complimentjes krijgen, dat is vaak moeilijk te accepteren voor een cliënt.

5.4 MAM ten opzichte van de Competentie vergrotende theorie

Na de beschrijving van beide theorieën is het belangrijk om de invoeging van MAM op de juiste manier te interpreteren. De keuze voor de Competentie vergrotende theorie is zorgvuldig uitgekozen door de coördinator. Deze methode fungeert als een zelfstandige behandelingsmethode binnen een instelling. Dit wil zeggen dat er voldoende theorie en praktische handvatten beschikbaar binnen de methodiek en kan dienen als methodisch uitgangspunt voor een instelling (zie bijlage D). MAM daarentegen kan niet gezien worden als zelfstandige methode binnen een instelling. MAM dient namelijk ingezet te worden als aanvulling op een goed werkende bestaande methodiek. Het is dus niet zo dat MAM als contra aanpak gezien moet worden. Er kan zelfs gesteld worden dat hoe beter de bestaande structuur staat hoe meer veiligheid er is. Als er meer veiligheid is kan MAM beter uitgevoerd worden. In de aanleiding wordt gesteld dat MAM onmisbaar is in de hulpverlening maar het heeft dus wel een basismethodiek nodig voor de behandelvisie van de cliënten.

Naast de aanvulling is de MAM-aanpak ook een vernieuwde invalshoek. Niet de verbale, cognitieve benadering, waarbij mensen moeten redeneren, argumenteren en verwoorden, maar een speelse benadering. Je hoeft dus niet precies te zeggen wat er in je omgaat, je mag het benaderen, laten zien. Je hoeft geen probleem te formuleren of een verklaring verzinnen, je kunt ermee spelen. Hierdoor kan de situatie misschien minder bedreigend en minder ingewikkeld worden. Muzische activiteiten kunnen ook tot nieuwe inzichten brengen; juist door iets (nieuws) te doen kun je nieuwe aspecten van jezelf ontdekken (Behrend, 2008, pp. 33 - 34).

MAM sluit met haar werkwijze aan bij de huidige zwijgcultuur op Bonaire (Zie hoofdstuk 3.2). De competentie vergrotend werken daarentegen is een westers model en ontwikkeld vanuit de praatcultuur. Dit is mede terug te vinden in de praktische werkmodellen als feedback en stopinstructies geven (zie bijlage D). MAM is daarmee dus ook een belangrijke toevoeging aan de huidige methodische basis. In de aanleiding is uiteen gezet dat MAM onmisbaar is in de hulpverlening.

5.5 Conclusie

De Competentie vergrotende theorie wordt kort omschreven als een behandeling die gericht is op het leren van vaardigheden en het vergroten van mogelijkheden de beste uitgangspunten biedt. Zij is gericht op het versterken van (potentiële) krachten bij de jongere en spreekt daardoor aan. MAM kan als volgt geformuleerd worden: vanuit een Muzische grondhouding individuele personen en/of groepen beïnvloeden tijdens omgang, doelbewuste begeleiding of voorwaardelijke zorg, gericht op de ontwikkeling en het welzijn van individu en/of groep door middel van activiteiten op muzisch terrein die appel doen op het menselijk vermogen tot verbeelding, vindingrijkheid en verwondering.

Concluderend kan gezegd worden dat de theorie van MAM voortbouwt op de basismethodiek; te noemen de Competentie vergrotende theorie. Als deze theorie adequaat wordt uitgevoerd door de groepswerkers kan MAM optimaal worden uitgevoerd. Naast deze aanvullende functie kan MAM ook gezien worden als een vernieuwde insteek; in plaats van praten creatief omgaan met hulpverleningssituaties. MAM sluit op die manier aan bij de huidige (zwijg)cultuur terwijl de Competentie vergrotende theorie dit in eerste instantie niet doet. MAM kan dus gezien worden als een verrijking in het hulpverlenend handelen.

6. Behoeftte en passende aanpak

Deelvraag 3:

- a. Wat is de behoefte van de groepswerkers op het gebied van MAM?*
- b. Wat is een passende aanpak om deze methodiek over te dragen aan de groepswerkers?*

6.1 Inleidend

Om deze deelvraag te beantwoorden is er gebruik gemaakt van de interviews die gehouden zijn met de groepswerkers van Kas pa Hoben ku Futuro. Daarnaast is er gebruik gemaakt van het literatuuronderzoek. In dit hoofdstuk zal specifiek ingegaan worden op de juiste wijze om methodieken over te dragen aan de groepswerkers. De onderlegging vanuit de literatuur wordt vervolgens uitgewerkt in het volgende hoofdstuk waarin besproken zal worden op welke passende wijze MAM geïmplementeerd kan worden.

6.2.a Behoeftte groepswerkers

Uit de interviews is gebleken dat de groepswerkers behoefte hebben om meer te leren, het vergaren van kennis. Zo werd er genoemd dat men nooit te oud is om te leren en dat men open staat om nieuwe dingen te ontvangen om op die manier de cliënten te kunnen helpen (Kernlabel H - 2.3a.21, 3.3a.17). Omdat het belangrijk is om te weten waar de groepswerkers behoefte aan hebben is hier ook aandacht aan besteed tijdens de interviews. Er is gebleken dat de groepswerkers behoefte hebben aan kennis over verscheidene activiteiten waarin de cliënten echt geïnteresseerd zijn en waarmee de cliënt ook geholpen kan worden in haar ontwikkeling (Kernlabel A - 2.3a.22, 5.3a.27). De coördinator benoemde dat ze het erg belangrijk vindt dat de groepswerkers creatiever gaan worden in het bedenken van activiteiten. Hiervoor is het, volgens haar, nodig om voorbeelden te krijgen van mogelijke activiteiten die met de cliënten gedaan kunnen worden (Kernlabel H - 6.3ab/4.28). De groepswerkers geven aan dat ze ook behoefte hebben aan handvatten om de cliënten te motiveren. Ze geven aan dat ze het soms lastig vinden om met de doelgroep om te gaan, om hen te bereiken en hen te motiveren. Zo wordt gezegd dat de meiden ophouden met hetgeen ze doen als ze zien dat het hen niet lukt. Op dat gebied zouden de groepswerkers nog willen bijleren (Kernlabel D - 3.3a.20).

Daarnaast is er behoefte aan meer materialen om activiteiten met de cliënten te doen. Sommige activiteiten kunnen niet spontaan gedaan worden omdat er geen materialen aanwezig zijn, budget hiervoor moet eerst aangevraagd worden en gaat er dus tijd overheen alvorens de activiteit ondernomen kan worden. Hetzelfde geldt voor het aanschaffen van nieuwe spellen (Kernlabel A - 3.3a.6).

6.3.b Passende wijze

Om MAM op een passende wijze over te dragen aan de groepswerkers is het belangrijk om rekening te houden met verschillende invalshoeken. Hierbij wordt gedacht aan de cultuur, niveau en de manier van leren van de groepswerkers. Het is belangrijk om rekening houden met de cultuur omdat cultuur het pakketje is wat je aangeleerd hebt, wat je overneemt en waar je in gaat geloven. Daarin doe je dingen wel of niet, of anders. Daarbij heeft een eigen cultuur zijn eigen invalshoek (Kernlabel C - 1.3b.1). Om MAM op een passende wijze over te dragen kun je gebruik maken van wat de groepswerkers van nature aan muzisch gedrag vertonen (Kernlabel C - 1.3b.12). Hierdoor sluit je aan bij de groepswerkers en is de kans sneller dat ze de methodiek

accepteren en er het nut van inzien. Bovendien is deze methodiek een westerse methodiek die overgedragen wordt aan groepswerkers in een niet-westerse cultuur. Door hier rekening mee te houden en eventueel de methodiek aan te passen op de cultuur in Bonaire zullen ze eerder geneigd zijn de methodiek te gaan gebruiken in hun dagelijkse handelwijze.

Daarbij is het belangrijk om rekening te houden met het niveau van de groepswerkers. Zoals beschreven wordt in hoofdstuk 4.3 blijkt dat er geen hbo geschoolde groepswerkers werken. Daarnaast werkt er slechts één groepswerker met een SPW niveau vier diploma. Vanuit het interview met Ben Manusama (Manusama, 2014) is gebleken dat het belangrijk is om aan te sluiten bij de groepswerkers en bij het niveau van de groepswerkers. Bij het niveau van de groepswerkers van Kas pa Hoben ku Futuro kan dit het beste gedaan worden door praktische activiteiten (Kernlabel E - 1.3b.6). Daarnaast moet er iets gevonden worden wat geworteld is in de groep, in het team. Mensen voelen aan wat echt is en wat niet echt is, wat echt is werkt (Kernlabel E - 1.3b.7).

De manier van leren van de groepswerkers is een punt waar aandacht aan besteed moet worden om tot een passende wijze te komen om de methodiek over te dragen aan de groepswerkers. Om de groepswerkers iets te leren is het belangrijk om aan te sluiten bij hun manier zodat er een hoog leerrendement gecreëerd kan worden dat zichtbaar is, ook op het lange termijn (Goes, 2009). De groepswerkers van Kas pa Hoben ku Futuro benoemen dat ze heel praktisch leren en het meeste hebben aan voorbeelden van de theorie in praktijk, aan het voordoen van de uitoefening van de methodiek. Ze geven aan dat ze zo min mogelijk willen lezen en zoveel mogelijk praktisch kunnen oefenen met de theorie. Door het praktisch te kunnen zien en oefenen kunnen de groepswerkers de theorie zich eigen maken. Het is dus belangrijk om de informatieverstrekking duidelijk, kort en bondig te houden. De coördinator benoemt dat de leermomenten van het team vooral tijdens teamvergaderingen zijn. Daar is ruimte om met elkaar te evalueren en met elkaar te bespreken wat er goed is gegaan, wat niet en hoe het de volgende keer wellicht anders kan (Kernlabel I). Dit wordt bevestigd door een groepswerker die noemt dat er voorheen trainingen en cursussen zijn geweest en dat hierna met elkaar besproken wordt hoe ze deze kunnen toepassen zodat ze allemaal op één lijn werken (Kernlabel L - 3.3b.19). De groepswerkers benoemen dat het ontvangen van een training helpend is voor het begrijpen van een nieuwe methodiek. Genoemd wordt dat een training aanzet tot nadenken (Kernlabel N - 2.3b.24). De coördinator vindt het belangrijk dat de groepswerkers trainingen ontvangen omdat zij niet weer terug naar school gestuurd kunnen worden. Het is dan wel van belang dat dit praktijkgerichte trainingen zijn en dat er aandacht is voor het bewust maken van het belang van de methodiek en de praktische toepassing ervan (Kernlabel N - 6.3b.27).

Uit het interview met de coördinator blijkt dat belangrijk gevonden wordt om een basis kennis te hebben en creëren van de methodiek. Door iedereen bekend te maken met een bepaalde methodiek wordt er een vaste aanpak van de groepswerkers gecreëerd. Zij geeft aan dat het belangrijk is om een methodiek praktisch werkbaar te maken om het te kunnen overdragen aan de groepswerkers (Kernlabel H - 6.3b.23). Het bewust maken van het voordeel van de methodiek en praktische ideeën geven is heel belangrijk (Kernlabel H - 6.3ab/4.28).

6.3 Conclusie

Door de gehouden interviews en de analyse daarvan kan er gezegd worden dat de groepswerkers behoefte hebben om meer te leren op het gebied van hulpverlening. De groepswerkers willen graag meer leren over het bedenken, organiseren en houden van activiteiten met de cliënten. Daarbij willen ze leren hoe ze de cliënten kunnen motiveren en stimuleren in hun eigen ontwikkeling. Om activiteiten te kunnen ondernemen is er ook behoefte aan meer materialen die voorradig zijn op Kas pa Hoben ku Futuro.

Een passende wijze om MAM over te dragen aan de groepswerkers is aansluiten bij de groepswerkers. Dit houdt in dat er rekening gehouden moet worden met verschillende componenten. Deze componenten zijn: cultuur, niveau en de manier van leren van de groepswerkers. Dit wetende en wetende dat het overdragen en implementeren van nieuwe methodieken in de jeugdzorg een ingewikkeld proces is, is er gekozen voor het inzetten van een implementatieproces (Daamen, 2013, p. 1). Tijdens een implementatieproces is er aandacht voor verschillende factoren die van invloed zijn op de implementatie en worden er verschillende fases doorlopen zodat uiteindelijk het leerrendement zo hoog mogelijk is, ook op het lange termijn. Dit implementatieproces zal beschreven worden in het volgende hoofdstuk.

7. Het implementatieplan

Deelvraag 4: Op welke passende wijze kan MAM geïmplementeerd worden in het dagelijkse begeleidingsprogramma van Kas pa Hoben ku Futuro?

7.1 Inleidend

Dit implementatieplan is geschreven voor de residentiële woongroep Kas pa Hoben ku Futuro te Bonaire. Het implementeren van een methodiek voor jeugdigen is een ingewikkeld proces waarbij rekening gehouden moet worden met verschillende factoren die van invloed zijn op het proces van implementatie. Om de implementatie goed te laten verlopen is er gekozen voor een duidelijke fasering die we ontleen aan het proefschrift van Stals (2012, p. 46): verspreiding, adoptie, invoering en borging. De factoren die van invloed zijn op het proces van implementatie, in zowel positieve als in negatieve zin, worden determinanten genoemd. In de literatuur worden vier determinanten genoemd en deze zijn onderzocht en toegepast op dit implementatieproces. Deze vier determinanten zijn; interventie, doelgroep, organisatie en de (maatschappelijke) context (Aarons, Hurlburt, & Horwitz, 2011). Het is belangrijk om goed zicht te hebben op de fasering en de determinanten zodat de implementatieactiviteiten daarop afgestemd kunnen worden. Uit het onderzoek van het Nederlands Jeugd Instituut (Daamen, 2013) blijkt dat de afstemming en inzet van verscheidene activiteiten in het implementatieproces de meest effectieve aanpak is om tot een geslaagde implementatie te komen. Dit is de reden dat er voor gekozen is om eerst de fasering en determinanten helder te hebben alvorens implementatieactiviteiten, in afstemming met de coördinator, in te gaan zetten.

Omdat er een bewustzijn is van de cultuurverschillen en van de westerse theorie die gebruikt wordt voor dit implementatieplan is er voor gekozen om een extra determinant toe te voegen: cultuur. Hier is voor gekozen omdat cultuur van grote invloed is op het slagen van dit implementatieproces en het belangrijk is om hier rekening mee te houden. De westerse cultuur, van waar deze theorie komt, is een Grofmazige cultuur (G-cultuur). Bonaire daarentegen een menging van deze twee culturen, een zogenoemde M-cultuur (Pinto, 2004, p. 41). In een M-cultuur is er een mix tussen de F- en G-culturen. Dit wordt uitgelegd in hoofdstuk 3.2.

Om antwoord te kunnen geven op de deelvraag wordt eerst de definitie van implementatie gegeven en vervolgens wordt er aan de hand van de fasering die Stals (2012, p. 42) beschrijft in haar onderzoek het implementatieproces overzichtelijk gemaakt. Deze fasering is schematisch weergegeven in figuur 7.1. Vanuit deze theorie zal antwoord gegeven worden op de deelvraag. Daarnaast zal er rekening gehouden worden met de wensen van Kas pa Hoben ku Futuro. Er wordt gebruik gemaakt van informatie die naar voren gekomen is in de gehouden interviews om op die manier aan te sluiten bij de zowel de wensen als de cultuur.

7.2 Definitie implementatie

Over het algemeen wordt met implementatie het invoeren van een vernieuwing of verandering bedoeld (Barwick, Boydell, Stasiulis, Ferguson, Blase, & Fixsen, 2005, p. 22). Implementatie is meer dan alleen de invoering. Een invoering heeft namelijk een specifieke aanpak, genaamd het implementatieproces (Daamen, 2013, p. 2). Het implementatieproces is gekenmerkt door verscheidene fasen en vele factoren die invloed hebben op het slagen van de invoering. Door inzicht te hebben in het proces en de factoren die van invloed zijn daarop creëer je de mogelijkheid om het succes van de implementatie te beïnvloeden. Stals (2012) beschrijft dit in drie constatering: “Ten eerste is de implementatie van interventies een ingewikkeld proces, ten

tweede spelen er belemmerende en bevorderende factoren mee en ten derde is het implementatieproces te beïnvloeden aan de hand van strategieën” (p. 31).

Er zijn verschillende definities voor implementatie van jeugdinterventies. De definitie die Stals beschrijft in haar proefschrift zal in dit onderzoek gebruikt worden:

Een procesmatige en planmatige invoering van een interventie met als doel dat de interventie duurzaam wordt uitgevoerd zoals bedoeld én dat de beoogde uitkomsten behaald worden. Met andere woorden, een interventie wordt programma-integer uitgevoerd en dat leidt tot de bedoelde verbetering bij de jeugdige; bovendien zijn deze uitvoering en uitkomsten blijvend. (Stals, 2012, p. 33)

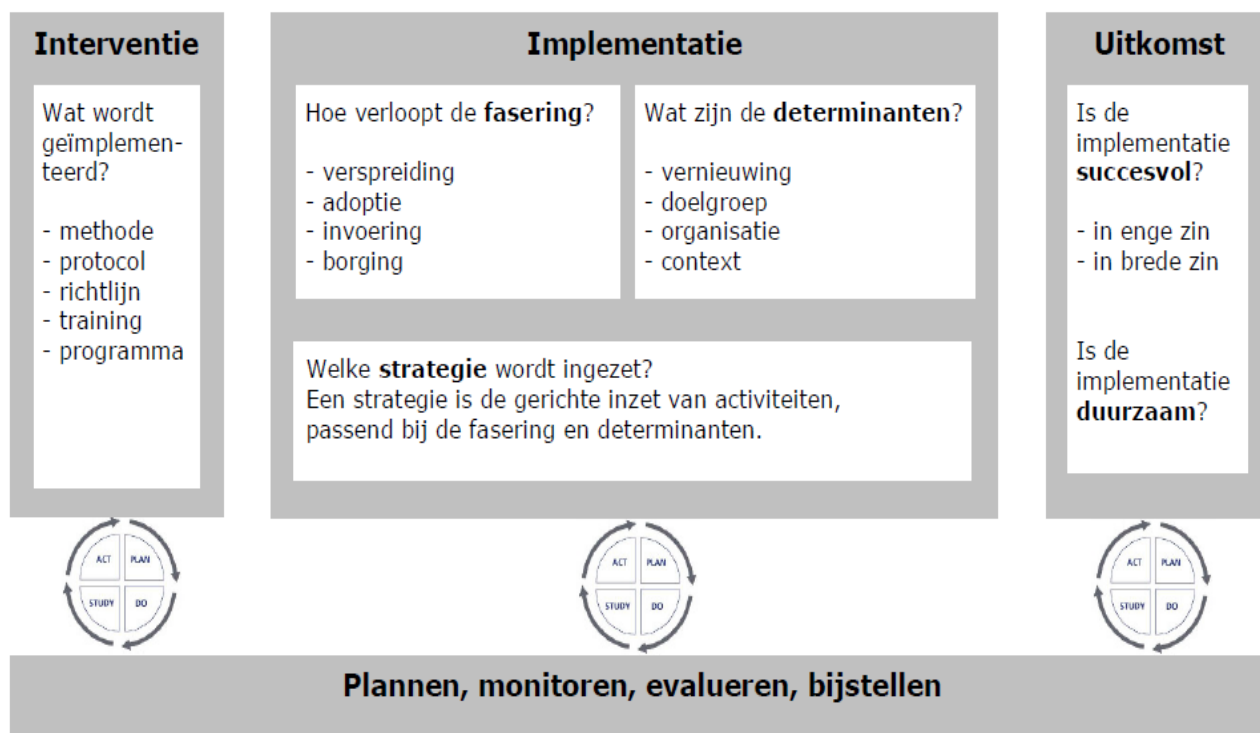
Een implementatieproces dat geslaagd is, is te verdelen in twee onderdelen: a) implementatie in enge zin en b) implementatie in brede zin. Onder implementatie in enge zin verstaan we dat de geïmplementeerde interventie wordt uitgevoerd zoals bedoeld. Onder implementatie in brede zin verstaan we dat de resultaten voor de cliënt worden gehaald door de geïmplementeerde interventie (Daamen, 2013, p. 2)

Een ander woord voor implementatie in enge zin is programma integriteit. Als een nieuwe interventie uitgevoerd gaat worden, vindt er altijd enige aanpassing hiervan plaats door de professionals. De interventie wordt aangepast op de eigen werkwijzen en omgeving (Colby, et al., 2013). Dit is nodig om te kunnen werken met de interventie maar het risico dat hierbij hoort is dat de interventie niet wordt uitgevoerd zoals bedoeld. Er wordt gezegd door Colby et al. (2013) dat het belangrijk is om het implementatieproces goed in de gaten te houden zodat de implementatie in enge zin wordt uitgevoerd. Blase en Fixen (2013) zeggen daarentegen dat het belangrijker is dat de werkzame factoren van de interventie wél uitgevoerd worden zoals bedoeld. Daarom is het belangrijk om van te voren in kaart te brengen wat deze werkzame factoren zijn zodat deze tijdens het proces bijgestuurd kunnen worden om tot een goede uitvoering te komen.

Naast implementatie in enge en in brede zin wordt er ook nog onderscheid gemaakt tussen het planmatig en procesmatig implementeren. Planmatig implementeren bestaat uit inrichting, uitvoeren, monitoren en borgen van het implementatieproces. Het procesmatig implementeren omvat het implementatieproces zelf (Daamen, 2013, p. 3). Dit betekent dat er binnen de verschillende fasen gerichte implementatieactiviteiten achtereenvolgens worden uitgevoerd en afgesloten. De implementatieactiviteiten worden uitgevoerd vanuit de implementatiestrategie. Deze strategie wordt beschreven in het kopje ‘implementatieactiviteiten per fase’. De procesmatige aanpak is gewaarborgd doordat het implementeren een proces is en het geen enkele activiteiten zijn. In dat proces is veel aandacht voor determinanten die van invloed zijn en is bijstelling steeds mogelijk (Stals, 2012, pp. 34-35).

7.3 Implementatietheorie

Het schema wordt weergegeven op de volgende pagina in figuur 7.1.



Figuur 7.1 (Daamen, 2013, p. 12)

7.3.1 Interventie

In bovenstaand schema is te zien dat er vier opties zijn die geïmplementeerd kunnen worden. Voor dit onderzoek is er gekozen voor het implementeren van een methodiek te noemen; MAM. In de aanleiding in hoofdstuk 1.1 staat beschreven hoe de onderzoekers in samenwerking met de opdrachtgever tot deze keuze zijn gekomen. In hoofdstuk 5.1 staat beschreven wat MAM inhoudt. In deze paragraaf worden de fasering en determinanten beschreven om van daaruit de strategie met daarbij behorende implementatieactiviteiten te beschrijven.

7.3.2 Implementatie

Fasering

In dit onderdeel zal er beschreven worden hoe de fasering verloopt van het implementatieproces bij Kas pa Hoben ku Futuro aan de hand van bovenstaande implementatietheorie. De implementatieactiviteiten die horen bij elke fase staan beschreven onder het kopje 'implementatieactiviteiten per fase'.

1. Verspreiding

In deze fase gaat het erom dat de doelgroep, in dit geval de groepswerkers van Kas pa Hoben ku Futuro, bekend wordt met de interventie. Ze krijgen hierin kennis van het bestaan en de inhoud van de methodiek (Stals, 2012, p. 46). Deze fase is begonnen met een globale, beschrijvende uitleg van de Muzisch-Agogische Methodiek tijdens een teamvergadering. Dit was het eerste contact dat de groepswerkers hadden met deze methodiek. Vervolgens is er tijdens het afnemen van de interviews met de groepswerkers nogmaals globaal uitgelegd wat de Muzisch-Agogische Methodiek inhoudt. Op die manier is er sprake geweest van mondelinge verspreiding van informatie over de methodiek. Daamen (2013, p. 16) beschrijft dat het 'face to face' verspreiden van informatie een effectieve methode is. Op die manier ontstaat er persoonlijk contact en voelt, in dit geval, de groepswerker zich meer betrokken tot de methodiek.

2. Adoptie

In dit implementatieproces is er sprake van een overlapping van twee fases namelijk de verspreidingsfase en de adoptiefase. Zoals hierboven reeds beschreven is gaat het in de verspreidingsfase over het verspreiden van informatie. In de adoptiefase gaat het er om dat de groepswerkers positief tegenover de methodiek gaan staan, dat ze open staan om de methodiek eventueel te gaan gebruiken en uiteindelijk daadwerkelijk zullen gaan gebruiken (Daamen, 2013, p. 6). De adoptiefase is geslaagd omdat de groepswerkers uiteindelijk positief tegenover de methodiek staan en zij besloten deze werkwijze te volgen (Stals, 2012, p. 46). Dit blijkt uit de gehouden evaluatie (bijlage E). Daarin geven ze allen aan de training als positief ervaren te hebben en geven zij voorbeelden hoe ze de training reeds inzetten in de dagelijkse werkwijze. Ze geven ook aan dat zij deze methodiek willen gaan inzetten in hun werk.

3. Invoering

In de fase van invoering is er sprake van actieve betrokkenheid van de groepswerkers tot de methodiek. De groepswerkers gebruiken de methodiek in hun werkwijze door een oefenfase. Uiteindelijk gaan de groepswerkers de methodiek volledig invoegen en wordt het een onderdeel van hun werkwijze.

4. Borging

In de borging fase hebben de groepswerkers de methodiek geïmplementeerd in hun werkwijze. Hierin is het belangrijk dat de geïmplementeerde interventie behouden blijft. Hiermee is het proces nog niet tot een einde gekomen maar blijft het een constant doorgaand proces door middel van evaluatie en wellicht aanpassing van het gebruik van de methodiek. Hierdoor wordt de interventie onderhouden (Stals, 2012, p. 46). Om dit te kunnen borgen wordt dit constant doorgaand proces overgegeven aan de teamleider zodat duidelijk is wie hier verder mee aan de slag gaat.

Determinanten

Zoals eerder genoemd zijn er tijdens een implementatieproces factoren die het proces kunnen belemmeren maar ook bevorderen. Deze factoren die meespelen noemen we determinanten. Implementatie strategieën kunnen ingezet worden om de effectiviteit te vergroten van bevorderende factoren en te verkleinen van belemmerende factoren (Daamen, 2013, p. 6). De determinanten worden hieronder beschreven in de vijf onderdelen zoals deze beschreven staan in paragraaf één van dit hoofdstuk. Deze determinanten worden toegepast op de huidige situatie van Kas pa Hoben ku Futuro zoals beschreven staat in hoofdstuk vier van dit onderzoek.

1. Vernieuwing

Om deze determinant te beschrijven is er gebruik gemaakt van vijf kenmerken die Berwick (2010, p. 3) beschrijft in zijn artikel. Per kenmerk zal beschreven worden hoe dit van invloed is op Kas pa Hoben ku Futuro.

- *Het verwachte voordeel van de vernieuwing.* Dit heeft te maken met de verwachting die de groepswerkers hebben van het effect van de vernieuwing, de methodiek, of wanneer het antwoord geeft op handelingsverlegenheid (Stals, 2012, p. 48). Vanuit de interviews is gebleken dat de groepswerkers moeite ervaren met de doelgroep en zij graag handvatten willen om met deze doelgroep om te gaan (Kernlabel D). Vanuit de analyse die gemaakt is vanuit de observaties in hoofdstuk 4.2 blijkt ook dat de groepswerkers moeite ervaren met de doelgroep. Een risicofactor is de 'onbekende toekomst' (Rogers, 1995). Om deze factor te verkleinen worden de groepswerkers op de hoogte gehouden van wat er komen gaat. Er worden evaluaties gehouden en daar vanuit afspraken gemaakt over de verdere verloop. Hierdoor wordt de toekomst 'bekend' gemaakt voor de groepswerkers en weten zij waar ze aan toe zijn in de komende periode.

- *Passend bij de waarden, overtuigingen, geschiedenis en behoeften van de gebruiker* . Als de vernieuwing aansluit bij de werkwijze van de groeps werkers, zullen ze deze eerder gaan gebruiken (Daamen, 2013, p. 7). Zoals beschreven is in deelvraag twee van dit onderzoek sluit de vernieuwing, het inzetten van MAM, aan bij de huidige werkwijze van de organisatie en van de groeps werkers. Het sluit ook aan bij de praktische werkwijze van de groeps werkers zoals zij aangeven in de gehouden interviews (Kernlabel I).
- *De mate van complexiteit van een vernieuwing* . Deze factor kan negatief van invloed zijn door het niveau van de groeps werkers, zij hebben geen hbo opleiding (Kernlabel E). Behrend (2008, p. 11) noemt dat MAM een methodiek en een theorie is die voor een hbo'er geen problemen oplevert. Dit wetende kan het moeilijker te begrijpen zijn voor de groeps werkers, we kunnen dit dus ook niet van hen vragen. Behrend (2008, p. 11) noemt ook dat muzischagogisch werken alleen te leren valt door het te doen. Zij noemt: "De eigen ervaring met de muzische middelen en met het plannen van een activiteit, is onmisbaar." Dit sluit perfect aan bij wat de groeps werkers noemen: het praktisch leren (Kernlabel I).
- *Uitprobeerbaarheid*. Stals (2012, p. 48) beschrijft in haar proefschrift dat professionals eerder de interventie zullen gebruiken wanneer ze ermee kunnen oefenen. Dit is gebeurd doordat de groeps werkers de mogelijkheid hebben gehad een activiteit voor te bereiden met onze coaching en deze met 3 cliënten uit te voeren zoals beschreven staat in het kopje 'implementatieactiviteiten per fase'. Hierdoor hebben ze er mee kunnen oefenen voordat het is ingevoerd in hun werkwijze.
- *Observeerbaarheid* . Daamen (2013, p. 7) beschrijft dat professionals de interventie sneller gaan inzetten wanneer zij kunnen kijken bij andere collega's. Dit is geborgd door twee groeps werkers samen te laten werken tijdens het geven van een activiteit, waarbij één van de groeps werkers de hoofdleiding had en de andere groeps werker als ondersteuning aanwezig was. Op deze manier is een situatie gecreëerd waarbij de groeps werkers kunnen kijken bij hun collega's.

2. Doelgroep

Naast vernieuwing zijn er ook kenmerken op het gebied van de doelgroep, de groeps werkers. Hierbij valt allereerst te denken aan de mate waarin de groeps werkers zich competent voelen om de Muzische interventies uit te voeren. Ook speelt de mate waarin de groeps werker de effectiviteit van MAM inschat, speelt een grote rol (Aarons, Hurlburt, & Horwitz, 2011; Berwick, 2010; Fleuren, Paulussen, Dommelen, & Buuren, 2012). Deze determinant wordt onder andere uitgewerkt aan de hand van de meta analyse die Overstreet en collega's (2013) hebben gedaan. Hieruit bleek dat de attitude die de groeps werkers tegenover een interventie hadden en de subjectieve norm de belangrijkste factoren zijn om MAM effectief in te zetten. De subjectieve norm betekent in dit geval; de mate waarin het gebruik van MAM binnen de organisatie en daar buiten sociaal geaccepteerd is. De subjectieve norm bestaat uit twee delen; de sociaal norm en de sociale druk. Wanneer belangrijke personen bij Kas pa Hoben ku Futuro MAM gaan gebruiken, is de kans groter dat de andere groeps werkers dit ook gaan doen. Mede om dit feit, heeft de coördinator tijdens de vergadering verteld wat de taak van de onderzoekers is en expliciet de noodzaak van MAM aangelegd. Op deze manier heeft de coördinator laten zien dat zij achter de implementatie van de nieuwe methodiek staat. Ook is er voor gekozen om de teamleider in te schakelen in de verdere stappen van de implementatie. Deze stappen worden verder uitgewerkt in het kopje 'strategie' en 'implementatieactiviteiten per fase'.

De attitude wordt bepaald door de mate waarin de groeps werkers inschatten dat het uitvoeren van MAM hen iets positiefs of iets negatiefs oplevert. Uit de interviews met de groeps werkers blijkt dat de groeps werkers bereid zijn om te leren en een positieve houding hebben tegenover de nieuwe methodiek (Kernlabel H). Een van de groeps werkers zegt hierover in een interview het volgende: *"Ik heb wel behoefte om van jullie dingen te leren. Bijvoorbeeld dingen die je kunt gebruiken dus ik ben nieuwsgierig hoe jullie dat doen zodat die meiden het ook gaan doen. Hierdoor kunnen wij het ook weer gaan doen. Jullie openen eigenlijk ook deuren."* (Kernlabel H - 3.3a.17) De inschatting hoe moeilijk het uitvoeren MAM is, is volgens onderzoekers minder van invloed

dan de attitude en de subjectieve norm (Overstreet, Cegielski, & Hall, 2013).

Het community model is door Edwards en collega's (2012) ontwikkeld. Dit model wordt uitgewerkt aan de hand van verschillende stadia. Deze stappen laten de mate van gereedheid zien om de methodiek daadwerkelijk uit te voeren. Voor dit onderzoek geldt dus; in hoeverre zijn de groeps werkers gereed om MAM uit te voeren op de werkvloer. Het is belangrijk om deze verschillende stadia te onderscheiden omdat elk stadium een andere aanpak behoeft (Barwick, Boydell, Stasiulis, Ferguson, Blase, & Fixsen, 2005).

De 7 stadia vanuit het community model:

1. *Geen bewustzijn.* Hiermee wordt bedoeld dat de groeps werkers niet op de hoogte zijn dat een nieuwe methodiek noodzakelijk is.
2. *Ontkenning.* De groeps werkers zijn op de hoogte van de noodzaak van de nieuwe methodiek maar zijn er niet van overtuigd dat de interventie daadwerkelijk gaat helpen.
3. *Vaag bewustzijn.* De groeps werkers zijn zich bewust van de belang van de methodiek en ook wat de methodiek inhoudt. Zij voelen nog niet de noodzaak om in beweging te gaan komen.
4. *Voor-planning.* De groeps werkers zijn zich bewust van de noodzaak van de methodiek en erkennen ook dat de methodiek uitgevoerd moet worden. Zij oriënteren zich hierop maar komen nog niet tot concrete plannen en handelingen.
5. *Voorbereiding.* De groeps werkers bereiden zich concreet voor op het uitvoeren van de methodiek.
6. *Inwijding.* De groeps werkers voelen zich voldoende voorbereid en gaan de methodiek uitvoeren. Ze ervaren de interventie nog wel als een nieuw onderdeel in hun werk.
7. *Stabilisatie.* De uitvoering van de interventie verloopt goed. De gehele doelgroep werkt met nieuwe methodiek en het is een vast onderdeel geworden van iedere groeps werker.

Uit de evaluatie met het team blijkt dat de groeps werkers de noodzaak van een nieuwe methodiek inzien. Een groeps werker vertelt dat het gebruik van MAM heel belangrijk middel is om de ontwikkeling van de tienermeiden te stimuleren (bijlage E). De coördinator vertelt dat naast de basismethodiek (zie hoofdstuk 5.2) MAM als aanvullende methodiek zal worden ingevoegd. Ze vertelt dat het goed is dat MAM bekend gaat worden binnen Kas pa Hoben ku Futuro. Ze wilde het aantal informatie naar de groeps werkers op een juiste manier doseren. (Memo 6) Naar aanleiding van de evaluatie kunnen wij zeggen dat het team zich momenteel bevindt in het stadium 'inwijding'. De groeps werkers hebben aangegeven dat ze de training en coaching als heel helpend hebben ervaren. Door het uitvoeren van de MAM activiteiten wordt er zelfvertrouwen ontwikkeld. De groeps werkers geven daarbij wel aan dat het voor zowel hen als de tienermeiden nog heel nieuw is en dat zij hier nog aan moeten wennen (bijlage E).

3. Organisatie

Kas pa Hoben ku Futuro valt binnen de organisatie Fundashon Rosa di Sharon. Er is voornamelijk onderzoek gedaan naar de organisatiestructuur van de instelling Kas pa Hoben ku Futuro en niet naar de overkoepelende organisatie Fundashon Rosa di Sharon. In deze determinant zal dan ook de instelling specifiek behandeld en uitgewerkt worden. De uitgebreide beschrijving van de instelling is te vinden in hoofdstuk 3.3. In deze uitwerking van de determinant worden de randvoorwaarden behandeld. Hierbij te denken aan financiële middelen, personeels capaciteit en beschikbaarheid van materialen. Dit wordt beschreven in hoofdstuk vier waar een beschrijving wordt gegeven van de huidige situatie. Daarnaast zijn er ook determinanten die zich meer richten op de organisatie zelf, zoals turbulentie in de organisatie, feedback en formele bekrachtiging van de interventie (Aarons, Hurlburt, & Horwitz, 2011; Barwick, Boydell, Stasiulis, Ferguson, Blase, & Fixsen, 2005; Fleuren, Paulussen, Dommelen, & Buuren, 2012). De verandercultuur van de instelling is daarbij een belangrijke factor. Er zijn een aantal veranderingen die zorgen voor een verandercultuur die heerst binnen de instelling. Als het team namelijk gewend is aan verandering zal men soepeler reageren op de implementatie van een nieuwe methodiek (Barwick, Boydell, Stasiulis, Ferguson, Blase, & Fixsen, 2005). In september 2010 is de instelling begonnen met het

opvangen van zwangere meisjes en tienermoeders. Dit betekent dat de instelling vier jaar bestaat wat effect heeft op de verandercultuur. De coördinator zegt hierover dat ze voortdurend bezig is met het professionaliseren van de instelling (memo 6). Wat daarnaast ook effect heeft, is de onlangs veranderde doelgroep. Drie jaar geleden heeft het VWS de financiering overgenomen. Dit betekende voor de instelling wel dat het aanbod breder moest worden. Momenteel wonen er drie cliënten met gedragsproblemen. De verschuiving van de doelgroep vereist een andere aanpak van de groepswerkers. Drie van de vier groepswerkers geven aan moeite te hebben met deze veranderde doelgroep (Kernlabel D). Ook is er onlangs een teamleider aangenomen die verschillende taken van de coördinator over zal nemen en een aantal nieuwe taken op zich zal nemen. Het leiderschap van zowel de coördinator als de teamleider vormt een belangrijke factor voor het implementatieproces. Het is van groot belang om alle groepswerkers te betrekken, duidelijke sturing en richting geven aan het implementatieproces (Aarons, Hurlburt, & Horwitz, 2011; Barwick, Boydell, Stasiulis, Ferguson, Blase, & Fixsen, 2005).

4. Context

Op dit gebied wordt er gekeken naar de mogelijkheid om een vernieuwing in te voegen in de bestaande wet- en regelgeving maar ook in de voorwaarden met betrekking tot financiën en materiële voorzieningen vanuit de gemeente (Stals, 2012, p. 56). Kas pa Hoben ku Futuro krijgt subsidie van het VWS, Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Het VWS valt onder Rijksdienst Caribisch Nederland (Rijksdienstcn, 2013). De coördinatrice benoemt in het interview dat ze vanuit deze subsidie met name de basis kunnen betalen zoals de woning, het gas, water en licht, het eten en de groepswerkers (Kernlabel J – 6.1.6). Daarnaast is er een budget voor activiteiten met de doelgroep tijdens vakanties. Dit moet dan wel eerst aangevraagd worden bij het Raad van Bestuur van de organisatie. Omdat MAM een methodiek is waar niet altijd materiaal bij nodig is, is het mogelijk om deze vernieuwing in te voegen. Muzisch werken is ook goed mogelijk zonder materialen en het hoeft helemaal niet duur en groot te zijn, zo zegt Ben Manusama in zijn interview (Memo 1).

5. Cultuur

Bij deze toegevoegde determinant wordt gekeken naar de invloed, bevorderend en/of belemmerd, die cultuur heeft op het implementatieproces. Een belemmerde factor is het feit dat er vanuit een westerse methodiek gewerkt wordt en deze ook geïmplementeerd gaat worden. Dit kan belemmerd zijn doordat het niet kan aansluiten op de cultuur. De meeste methodieken vanuit het westen zijn gebaseerd op mensen uit een praatcultuur. Daarin gelden ook vaak waarden zoals eigen verantwoordelijkheid, motivatie en inzicht, vanuit daar komt het positieve resultaat. Deze waarden vinden we niet terug in de zwijgcultuur waarmee Bonaire te maken heeft (Helberg, 2011). Deze zwijgcultuur is reeds beschreven in hoofdstuk 3.2. In hoofdstuk 1.1 staat beschreven waarom er toch voor de methodiek gekozen is. Een bevorderende factor kan zijn dat juist die westerse methodiek een andere invalshoek kan creëren waar vanuit gewerkt kan worden. Dit komt ook naar voren in de interviews, dat de goede dingen vanuit een cultuur ingezet kunnen worden als ondersteuning (Kernlabel 6.1/4.5). Nog een bevorderende factor is het duidelijk kaderen van de interventie. Op die manier kun je mensen die in een zwijgcultuur leven helpen. Duidelijk kaderen is gedaan door aan te geven binnen welke structuren ze de methodiek uitvoeren en door duidelijk aan te geven wat er verwacht werd van de groepswerkers. Daarin is het heel belangrijk om erkenning te geven voor het geen ze doen binnen die kaders, op dergelijke wijze tast het niet het eergevoel aan (Helberg, 2011).

Strategie

Zoals eerder genoemd, is de implementatie van een vernieuwing een proces en wordt deze beïnvloed door bovenstaande determinanten. Het is dus belangrijk om dit proces te bevorderen door gerichte activiteiten die de negatieve determinanten verzwakken en de positieve bevorderen. Deze benadering wordt de implementatiestrategie genoemd. De activiteiten die

ingezet worden tijdens het implementatieproces noemen we implementatieactiviteiten (Stals, 2012, p. 59).

Voordat er beschreven zal worden hoe de strategie er uit ziet is het belangrijk om te bepalen van welke type verandering er sprake is. Boonstra (2000, p. 27) beschrijft drie type veranderingen die elk om een andere strategie vragen namelijk het eerste orde verandervraagstuk, dit houdt een kleine verandering in door het management gecoördineerd, het tweede orde verandervraagstuk, dit houdt het invoegen van een interventie in, en het derde orde verandervraagstuk, dit houdt een proces in waarbij het eindpunt niet helder is en het bijstellen tijdens het proces staat centraal. In dit geval zullen wij ons gaan richten op het tweede orde verandervraagstuk omdat het gaat om het invoegen van een interventie. Daamen (2013, p. 13) beschrijft dat het bij dit verandervraagstuk gaat om een verandering die invloed heeft op de organisatie en de werkwijze van de groepswerkers. Daarnaast wordt het proces gestuurd door verschillende fasen en wordt iedereen erbij betrokken zoals dit ook aan de orde is bij de implementatie van MAM voor de groepswerkers van Kas pa Hoben ku Futuro.

Een andere theorie die aansluit bij bovenstaande theorie is het community development team strategie, deze theorie is ontwikkelt door Sosna en Marsenich (2006). In deze strategie is er sprake van betrokkenheid van de uiteindelijke uitvoerders van de interventie vanaf het begin van het implementatieproces. Er is voor gekozen om deze theorie te gebruiken als inspiratiebron omdat uit onderzoek van Saldana en Chimberlain (2012) is gebleken dat juist de interactie tussen de uitvoerders van de interventie, de trainers en leidinggevendenden heel belangrijk is voor het resultaat van de implementatie. Dit is zo omdat er een gezamenlijk proces plaatsvindt, er sprake is van afstemming met betrekking tot de activiteiten, blokkades worden snel geconstateerd en daar kan vervolgens gezamenlijk een oplossing voor gezocht worden. Door iedereen te betrekken in het proces zorgt dit voor een effectieve implementatie van een methodiek (Daamen, 2013, pp. 13 - 14).

Implementatieactiviteiten per fase

1. Verspreiding

Tijdens de verspreidingsfase is er sprake geweest van schriftelijke informatieverspreiding door middel van een folder waarin schematisch informatie gegeven wordt over de betekenis van de Muzisch-Agogische Methodiek, waarom deze methodiek belangrijk is om te gebruiken, de belangrijkste punten tijdens een MAM-activiteit en de opzet van een MAM-activiteit. Deze folder heeft twee zijden, op de ene zijde staat de tekst in het Nederlands en de andere zijde in het Papiaments. Voor deze folder wordt verwezen naar hoofdstuk 8.2.

Naast deze folder is er informatieverstrekking geweest middels verdiepende informatie betreffende de Muzisch-Agogische Methodiek op basis van het boek van Dineke Behrend (Behrend, 2008). Voor deze verdiepende informatie wordt verwezen naar hoofdstuk 8.1.

Tijdens de verspreidingsfase is rekening gehouden met het type gebruiker (Daamen, 2013, pp. 15-16) en daarom is er voor gekozen om de info kaart MAM in het Papiaments en Nederlands te verstrekken zodat elke groepswerker gebruik kan maken van deze info kaart. De verdiepende informatie is alleen in het Nederlands, hier is voor gekozen omdat er slechts één groepswerker is die geen Nederlands spreekt en het niet binnen het budget viel om de hoeveelheid informatie te vertalen. Dit is een risico, maar wordt gecompenseerd door de training die in de adoptie fase plaatsvindt.

2. Adoptie

Zoals beschreven is in het kopje 'fasering' van deze paragraaf zijn de verspreidingsfase en adoptiefase (deels) gecombineerd omdat vanuit de interviews is gebleken dat de groepswerkers praktisch leren (Kernlabel I), alleen een informatiebijeenkomst zou dan niet voldoende zijn. Om die reden is er voor gekozen om een training te geven waarin enerzijds informatie gegeven werd over de theorie en anderzijds praktische activiteiten die aansloten bij de theorie. De opzet van

deze training is te vinden in hoofdstuk 8.3. Door de groepswerkers te laten ervaren hoe MAM-activiteiten zijn is het mogelijk om de attitude positief te veranderen. Door een training maken ze, in eerste instantie, vrijblijvend kennis met de interventie omdat er nog geen verandering in hun werkwijze gevraagd wordt.

Er is gekozen voor een training omdat middels een training het implementatieproces gestuurd wordt. Het implementatieproces wordt gestuurd omdat er in de training aandacht gegeven wordt aan een goede uitvoering van de Muzisch-Agogische Methodiek (Blase & Fixsen, 2013). Bovendien heeft de coördinatrice in het interview aangegeven dat het belangrijk is om trainingen te geven omdat men de groepswerkers niet weer terug naar school kan sturen en dat ze daarom praktijkgerichte trainingen aanbieden (Kernlabel G - 6.3b/4b.24). De opzet van de training is vooraf met de coördinator besproken en de gegeven feedback is verwerkt. Tijdens deze training vond vertaling plaats van het Nederlands naar het Papiaments zodat elke groepswerker in staat was de informatie te begrijpen.

3. Invoering

De invoeringsfase is gestart door de groepswerkers de kennis die zij opgedaan hebben tijdens de training in te laten zetten bij de doelgroep. Er is gekozen om de groepswerkers activiteiten te laten organiseren die zij vervolgens hebben uitgevoerd met de cliënten waarbij de onderzoekers de coachende rol op zich namen. Hier is voor gekozen omdat, zoals eerder beschreven, de groepswerkers door praktijk tot leren komen en omdat wij kundig zijn op het gebied van deze methodiek en de groepswerkers op deze manier kunnen ondersteunen en begeleiden. Onder coachen wordt in dit onderzoek de volgende definitie verstaan: 'Coaching is het resultaatgericht begeleiden van professionals in een één-op-één situatie zodat zij hun werk beter leren uitvoeren' (Rietveld & Mutsaers, 2012, p. 2). De één-op-één situatie is gecreëerd door voor de activiteit met de groepswerker de activiteit door te spreken en het na de activiteit na te bespreken.

Deze activiteit hebben de groepswerkers voorbereid aan de hand van een schema dat te vinden is in hoofdstuk 8.4. Hier is voor gekozen zodat de groepswerkers per stap kunnen beschrijven waar de activiteit uit bestaat en op die manier te kunnen oefenen met de structuur van een activiteit alvorens het daadwerkelijk te implementeren in hun werkwijze. Door hen deze activiteiten te laten doen en hen te coachen kunnen ze praktische ervaring op doen met het geven van MAM-activiteiten en sluit het tevens aan op de voorgaande fase, de adoptiefase.

De verdere invoering kan plaatsvinden, volgens Daamen (2013, p. 18), als er een antwoord is op de volgende vragen: 'Is er een concreet plan wat er moet gebeuren en wanneer dat gaat gebeuren?' en 'Wie overziet al deze activiteiten en stuurt bij waar nodig?'. Deze invoering kan beginnen door middel van het stappenplan dat te vinden is in de bijgevoegde MAM-map. Dat is het concrete plan wat er nog moet gebeuren. In dit stappenplan zullen implementatieactiviteiten verwerkt worden die passen bij de fase van invoering. Voorbeelden hiervan zijn het geven van een training en intervisie over de uitvoering van de interventie (Daamen, 2013, p. 19). Degene die het overzicht houdt en bij gaat sturen waar nodig is de teamleider van Kas pa Hoben ku Futuro.

Voor een bruikbaar stappenplan is het belangrijk om de volgende dingen aan te geven; de volgorde, frequentie, tijdsduur en de hoeveelheid activiteiten die gehouden worden (Foolen, van der Steege, & de Lange, 2011, p. 5). De stappen die beschreven staan in het stappenplan bestaan uit een instrueer-, denk- of doe-actie. Deze stappen beginnen met een werkwoord en geven aan wat de teamleider voor stappen moet ondernemen. De activiteiten zijn zo concreet mogelijk beschreven zodat de teamleider voor zich kan zien wat er gedaan moet worden (Foolen, van der Steege, & de Lange, 2011, p. 13). Er is in het maken van dit stappenplan rekening gehouden met de gedachte achter de interventie, en de teamleider is op de hoogte van deze gedachtegang. Deze gedachtegang houdt in dat we de methodiek implementeren op een passende wijze voor de groepswerkers. Voor het maken van dit stappenplan heeft er overleg plaats gevonden tussen ons als onderzoekers en de teamleider om zo op één lijn te zitten. Dit is gedaan zodat de teamleider de methodiek kan uitvoeren volgens de stappen en achter dit stappenplan kan staan (Booijink, Kuiper, & Lammersen, 2012, p. 52).

4. Borging

Voor de borging van de interventie zijn implementatieactiviteiten die constant de voortgang en resultaten in kaart brengen effectieve activiteiten te zijn (Aarons, Hurlburt, & Horwitz, 2011). Wanneer we kijken naar het Community Development team-model staat in de borgingsfase het bespreken van de uitvoering en het ondersteunen van de groepswerkers centraal. Voor deze besprekingen is een opzet gemaakt voor evaluatie, deze opzet is te vinden in de bijgevoegde MAM-map. Door middel van de evaluatie kunnen de groepswerkers en teamleider met elkaar ervaringen uitwisselen met betrekking tot de uitvoering van de nieuwe methodiek en kunnen ze met elkaar tot oplossingen komen bij mogelijke knelpunten. Dit heeft significante invloed op de betrokkenheid en motivatie om de interventie te blijven uitvoeren (Saldana & Chamberlain, 2012). De opzet is besproken met de teamleider en zal fungeren als richtlijn. Het is mogelijk dat er na het vertrek van de onderzoekers andere factoren spelen waardoor de inhoud van de evaluatie enigszins zal veranderen.

7.3.3 Uitkomst

Een implementatie is geslaagd wanneer de methodiek wordt uitgevoerd zoals bedoeld maar ook als de uitkomst van de interventie zijn doel heeft bereikt. Dit wordt ook wel succesvolle implementatie in enge en in brede zin genoemd en is terug te vinden in hoofdstuk 7.2. De implementatie in enge zin kan getoetst worden tijdens de evaluatie door de teamleider; voeren de groepswerkers de interventie uit zoals deze bedoeld is. De implementatie in brede zin is bij Kas pa Hoben ku Futuro te meten aan de hand van het gedrag van de tienermeiden, of daar verandering in plaatsvindt. Dit kunnen de groepswerkers opmerken maar ook de teamleider en coördinator (Stals, 2012, p. 40).

De methodiek moet een vaste plek krijgen in de werkwijze van de groepswerkers. Om de implementatie zo effectief mogelijk te laten zijn is het belangrijk dat de uitvoering en uitkomsten besproken worden met elkaar en dat de gegevens die hieruit voortkomen daadwerkelijk gebruikt gaat worden voor eventuele bijstelling. Op die manier kunnen we spreken van duurzame implementatie (Stals, 2012, p. 41).

In figuur 7.2 is de theorie schematisch weergegeven (Stals, 2012, p. 41):

Succesvolle implementatie	<i>In brede zin</i>	De interventie wordt uitgevoerd zoals bedoeld (programma integriteit). De interventie wordt uitgevoerd zoals bedoeld en dit zorgt voor het beoogde resultaat (programma-integriteit en doeltreffendheid)
	<i>In enge zin</i>	
Duurzame implementatie		De interventie wordt blijvend ingevoerd zoals bedoeld is en leidt steeds tot de beoogde resultaten (duurzame programma-integriteit en doeltreffendheid).

Figuur 7.2

De vraag of deze implementatie succesvol en duurzaam is, is een vraag die terugkomt in de evaluatie (zie MAM-map). Door de evaluatie kan zichtbaar worden of de implementatie uitgevoerd wordt zoals bedoeld en kan er bijstelling plaatsvinden om alsnog tot een succesvolle en duurzame implementatie te komen.

7.4 Conclusie

In deze paragraaf zal antwoord gegeven worden op de vierde deelvraag die behandeld is in dit hoofdstuk namelijk: *Op welke passende wijze kan MAM geïmplementeerd worden in het dagelijkse programma?*

Uit onderzoek naar deze deelvraag is er een passende wijze naar voren gekomen om MAM te implementeren in het dagelijks programma van Kas pa Hoben ku Futuro. Deze passende wijze is als volgt te verwoorden: Door duidelijk te kaderen wat er van de groepswerkers verwacht wordt en binnen welke lijnen zij mogen handelen is het haalbaar om MAM te implementeren in het dagelijkse programma. Daarbij is het belangrijk om rekening te houden met de cultuur waarin eergevoel en erkenning een grote rol spelen.

Om tot deze duidelijke kadering te komen is het nodig geweest om, allereerst, de volgende fasering te beschrijven: verspreiding, adoptie, invoering en borging. Op die manier werd het implementatieproces gefaseerd doorlopen. Tijdens het doorlopen van deze fasen is er steeds terugkoppeling geweest naar de groepswerkers waardoor de uiteindelijke borging van de methodiek effectiever zal zijn.

Nadat deze fasering duidelijk waren zijn de vijf determinanten in kaart gebracht die een rol spelen in het implementatieproces en als volgt beschreven: interventie, doelgroep, organisatie, de (maatschappelijke) context en cultuur. Omdat er gebruik is gemaakt van een westers implementatie model is er voor gekozen om cultuur als extra determinant toe te voegen om zo een volledig beeld te krijgen van de belemmerende en bevorderende factoren op de implementatie. Vanuit deze fasering en determinanten is een strategie ontwikkeld om op een passende wijze MAM te implementeren. Deze strategie bestaat uit verschillende implementatieactiviteiten die aansluiten bij de eerder genoemde fasering:

- Informatieverstrekking
- Training over MAM
- Coaching van MAM-activiteiten
- Evaluatie van de MAM-activiteiten
- Stappenplan
- Opzet evaluatie

Er kan geconcludeerd worden, vanuit de praktijk en literatuur, dat MAM op een passende wijze geïmplementeerd kan worden door rekening te houden met de determinanten tijdens het inzetten van implementatieactiviteiten. Door gericht te kiezen voor bepaalde implementatieactiviteiten ontstaat er een passende strategie die aansluit op de fasering, de groepswerkers en de culturele aspecten.

Door te blijven evalueren of de implementatie uitgevoerd wordt zoals verondersteld kan er bijstelling plaatsvinden waardoor er alsnog sprake is van een succesvolle en duurzame implementatie. Op deze manier zorgt de borging voor blijvende betrokkenheid bij de methodiek en is de methodiek op een passende wijze geïmplementeerd.

8. De producten

In dit hoofdstuk zal beschreven worden welke producten er zijn ontwikkeld naar aanleiding van het onderzoek. Deze zes producten behoren tot het implementatieplan dat beschreven staat in hoofdstuk 7. Daar is ook uitgelegd waarom er gekozen is voor het inzetten en ontwikkelen van deze producten. In dit hoofdstuk is enkel de beschrijving van de producten te vinden. De producten zelf zijn samengevoegd in de MAM-map die als bijkomend onderdeel is toegevoegd aan dit onderzoeksverslag.

1. Verdiepende informatie MAM

Dit product, hetende 'verdiepende informatie MAM', is een samenvatting van het boek Muzisch-Agogische Methodiek; een handleiding van Dineke Behrend (2008). Hierin wordt informatie beschreven die belangrijk is bevonden voor de groepswerkers. Deze informatie komt ook terug in een ander product; de training. Deze verdiepende informatie is opgenomen als product zodat de groepswerkers van Kas pa Hoben ku Futuro dit kunnen gebruiken als naslagwerk.

2. Info kaart MAM

Dit is een geplastificeerde kaart met daarop een korte beschrijving van MAM en hoe deze methodiek te gebruiken is. Deze informatie is aan de ene zijde in het Nederlands en de andere zijde in het Papiaments. De kaart is bedoeld voor de groepswerkers als geheugensteun.

3. Training – Kas pa Hoben ku Futuro

Dit is het document met de gehele uitwerking van de training die gegeven is aan het team. Het document is onderverdeeld in negen onderdelen waarbij de onderzoekers een evenredig aandeel hebben onderverdeeld. Bij elk onderdeel staat beschreven wat er besproken of gedaan gaat worden en hoe lang de activiteit gaat duren. Daarbij is ook bij elk onderdeel een verantwoording bijgevoegd.

4. MAM schema's

Het eerste schema is een schema waarmee de opzet van een MAM activiteit stap voor stap beschreven kan worden door de groepswerkers. Dit schema is een hulpmiddel bij het plannen van een MAM activiteit. De groepswerkers kunnen invullen welke activiteit ze gaan doen, het doel, de tijdsduur, locatie et cetera. Dit maakt de activiteit goed voorbereid en overzichtelijk. Het tweede schema is een verdiepend MAM schema waarin de groepswerkers per activiteit kunnen invullen in hoeverre de activiteit scoort op verschillende ontwikkelingsgebieden. Er kan gescoord worden van één tot vijf, waarin één de laagste score is (komt nauwelijks naar voren in de activiteit) en vijf de hoogste score is (komt duidelijk naar voren in de activiteit). Daarnaast kan dit schema goed gebruikt worden bij een individuele activiteit doordat er ook gescoord kan worden in hoeverre de activiteit aansluit bij de ontwikkeling van de cliënt door de ontwikkeling van de activiteit te scoren.

5. Stappenplan

Het stappenplan bestaat uit dertien stappen en is bedoeld als handvat voor de teamleider. Gedurende drie maanden is door middel van onderzoek een implementatieplan geschreven. Op deze wijze wordt een onderdeel van de implementatie overgedragen aan de teamleider. Het stappenplan geeft aan welke stappen er genomen moeten worden om de methodiek op een adequate wijze te borgen.

6. Teamevaluatie Kas pa Hoben ku Futuro

De evaluatie is opgebouwd uit een aantal onderdelen met vragen en is geschreven als middel voor het team om te reflecteren op het proces van implementatie. Daarbij kan het team ook aangeven hoe het de afgelopen periode is gegaan, waar ze tegen aan lopen en waar het team zich nog in wil ontwikkelen.

9. Discussie

In dit onderdeel worden een aantal factoren behandeld die effect kunnen hebben gehad op de uitkomsten van dit onderzoek. Op deze wijze kunnen de uitkomsten worden verklaard en op een genuanceerde wijze geïnterpreteerd worden. Ook wordt behandeld wat vooraf was verwacht en of aan deze verwachtingen voldaan is, de evaluatie. Dit is niet te verwarren met de conclusie waarin antwoord gegeven wordt op de hoofdvraag. Een aantal onderwerpen die hier bij de discussie behandeld worden, zullen als aanbeveling meegegeven worden aan de instelling (zie hoofdstuk 11).

Allereerst het onderwerp cultuur. Tijdens de voorafgaande literatuurstudie is door ons het boek 'Intercultural Sensitivity' (Nunez, 2009) gelezen. Ook hebben wij een aantal colleges gevolgd waarin het onderwerp cultuur aan bod kwam. Op deze wijze hebben wij ons vooraf voorbereid om ons onderzoek te doen in een andere cultuur. Waar wij achter zijn gekomen gedurende onze onderzoeksperiode is dat we eigenlijk niet weten welke invloed cultuur heeft op ons en op de mensen met wie we samenwerkten. Cultuur is voor ons nog steeds een fenomeen wat ingeweven zit in ons zijn, zonder dat we het kunnen grijpen en kunnen definiëren. We hebben wel geprobeerd ons te verdiepen in de andere cultuur door Papiaments te leren, lokaal voedsel te eten, omgang met lokale mensen en dergelijke. We merkten hierop dan ook een positieve reactie van de Bonairiaanse mensen. Voor ons onderzoek heeft cultuur een belangrijke functie. Dit hebben we terug laten komen in vooral het doen, het praktische. Het punt van discussie is dus dat we niet volledig kunnen hard maken of we voldoende in staat zijn geweest om ons adequaat aan te passen.

Het volgende punt is de basismethodiek, de competentie vergrotende theorie. Wat wij gedurende onze aanwezigheid bij instelling hebben gemerkt is dat voor ons idee de basismethodiek niet goed in de structuur staat. Dit is terug te zien in dat er nauwelijks positieve feedback wordt gegeven en weinig adequate consequenties zijn gezien door ons (zie bijlage B). Wij vragen ons daarom allereerst af of de implementatie niet te vroeg is ingevoerd. Het is namelijk zo dat de uitvoer van de methodiek een basis van structuur vereist. In hoofdstuk 5 staat dan ook beschreven dat MAM gezien moet worden als een aanvullende methodiek. We hebben rondom dit thema gesprekken gehad met de coördinator en de teamleider. Hierin verwachten wij dus wel groei.

Een ander punt van discussie is onze twijfel over de vereiste competenties van sommige groepswerkers. Wij willen hierin voorzichtig zijn en geen conclusies trekken. Gedurende de observaties hadden wij af en toe onze vraagtekens bij de handelingswijze en begeleidingsstijl. MAM vereist een bepaald niveau van de groepswerker. Men moet in staat zijn om creatief te handelen, sensitief zijn en feedback te kunnen geven en ontvangen. Dit punt van incompetentie viel ons voornamelijk op aan het begin van onze periode. We zagen al wel een groei ontstaan bijvoorbeeld na de training. De vraag blijft wel of de vereiste competenties voor sommige groepswerkers überhaupt haalbaar zijn. We hebben dit ook gedeeld met onze opdrachtgever om dit mee te geven.

Evaluatie

Vooraf hadden wij gedacht dat de cultuur en afstand een groot struikelblok zou vormen. Achteraf hebben wij dit niet zo ervaren. Het is niet precies aan te duiden welke factoren hiertoe geleid hebben. Wel denken wij dat onze open houding en wederzijds respect hiertoe bij hebben gedragen. Doordat Bonaire een klein land is, was het voor ons gemakkelijk om afspraken te maken en alles is veel meer met elkaar verbonden. Hierdoor zijn helpende contacten sneller gemaakt. Daarbij hadden we ook niet gedacht dat onze aanpak zo goed zou aanslaan bij de groepswerkers. Van te voren hadden we namelijk gehoord dat Bonairianen vrij gesloten zijn en veel vertrouwen nodig hebben om tot leren te komen. We hebben zelf dit niet zo ervaren. Uit de

teamevaluatie bleek dat ze veel hadden gehad aan de training en gegeven coaching (zie bijlage E). Wij zagen het effect hiervan zelf ook terug in hun hulpverlenend handelen op de leefgroep. Wij zagen bijvoorbeeld dat positief gedrag bevestigd werd en dat er op creatieve wijze met een probleemsituatie werd omgegaan.

Het doel, het toerusten van de groepsworkers op het gebied van de Muzisch-Agogische Methodiek door middel van implementatie, is reeds deels geslaagd. Dit kan onderbouwd worden door de doelstellingen op micro, meso en macro niveau. Zoals te lezen is in hoofdstuk 1.4 was het doel op micro niveau het toerusten van de groepsworkers zodat ze beter leren aansluiten bij de cliënten en het einddoel van de cliënten kunnen behalen mede door het gebruik van MAM. Mede door de training en de coaching zoals beschreven staat in hoofdstuk 7.3.2 hebben de groepsworkers meer leren aansluiten bij de cliënten. Dit kwam mede door de feedback die zij kregen van de cliënten tijdens de activiteiten. Een ander micro doel was het bewust maken van het eigen hulpverlenend handelen. Vanuit de cultuur zijn de groepsworkers niet gewend reflectief te zijn en wordt feedback snel persoonlijk opgevat. Dit maakte het dus soms lastig om het echt over het eigen hulpverlenend handelen te hebben.

Het doel op meso niveau om meer ‘evidence based’ te gaan werken is behaald doordat de groepsworkers beginnen te werken vanuit en met de Muzisch-Agogische Methodiek, ze zetten het in op vaste, afgesproken momenten. Dit doel is nog niet afgesloten. Om dit te borgen is er een stappenplan en evaluatie geschreven, zoals beschreven staat in hoofdstuk 7.3.2 en 7.3.3.

Het doel op macro niveau was om zo adequaat mogelijk aan te sluiten bij de cultuur om zo de duurzaamheid te vergroten. Dit doel is behaald doordat er verschillende werkbezoeken hebben plaatsgevonden aan andere jeugdinstanties op het eiland en doordat cultuur als determinant is meegenomen in het implementatieplan zoals beschreven staat in hoofdstuk 7.3.2. Daarnaast heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de onderzoekers en een historicus op Bonaire voor meer verdieping in de Bonairiaanse cultuur.

De probleemstelling waarin er sprake was het ontbreken van de toepassing van MAM bij de groepsworkers van Kas pa Hoben ku Futuro is deels opgelost. Het woord deels wordt gebruikt omdat er begonnen is met de implementatie van Muzisch-Agogische Methodiek en dat deze implementatie nog niet afgerond is. Deze aanname is valide omdat er concreet materiaal is ontwikkeld; de training en coaching die de groepsworkers reeds ontvangen hebben. Daarnaast is er een stappenplan gemaakt waarvan de eerste stappen in werking zijn gezet. Uit komende evaluatie zal moeten blijken of MAM volledig is geïmplementeerd in de instelling.

Zoals beschreven staat in hoofdstuk 2, hebben de verschillende onderzoeksmethoden hun voor- en nadelen. Hierdoor is er ook sprake van beperkingen. De betrouwbaarheid van een interview kan minder worden als er sprake is van sociale wenselijkheid. Daarom is er voor gekozen om persoonlijke vragen op het eind van een interview te stellen en sommige gegevens, zoals leeftijd, ook pas achteraf te vragen en door de groepswerker zelf te laten invullen. Hierdoor is voorkomen dat het gelijk te persoonlijk werd. Een ander discussiepunt zijn de observaties, zijn deze wel zo betrouwbaar of geven ze een gekleurd beeld weer van de werkelijkheid doordat de onderzoekers een SPH achtergrond hebben. Om dit zoveel mogelijk te waarborgen zijn er concrete veldnotities gemaakt van concreet gedrag en handelingen, zonder daar direct een interpretatie aan te voegen. Daarnaast zijn observaties ideaal gebleken omdat taal niet de validiteit ondermijnt.

10. Conclusie

In dit onderdeel komt de uitkomst van het verslag aan bod in vorm van de uiteindelijke eindconclusie. Alvorens wordt er kort antwoord gegeven op alle deelvragen. Vervolgens wordt er besproken welke activiteiten er in zijn gezet om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag. Tenslotte wordt er antwoord gegeven op de uiteindelijke hoofdvraag.

10.1 Antwoord op de deelvragen

Deelvraag 1: Wat is de huidige situatie op de leefgroep Kas pa Hoben ku Futuro ten opzichte van MAM?

Vanuit de observaties kan voorzichtig gezegd worden dat er weinig muzische handelingen gezien zijn bij de groepswerkers. De interviews sluiten daarop aan. De groepswerkers zijn op de hoogte van de geplande activiteiten maar gaan vooral mee in de wensen van de cliënten. Mede doordat het team nog gevormd moet worden, door de kennis van de genoten opleidingen van de groepswerkers en bovengenoemde conclusies uit observaties en interviews kan geconcludeerd worden dat de huidige situatie ten opzichte van MAM is dat ze nog niet op de hoogte zijn van de methodiek en van het gebruik van de Muzisch-Agogische Methodiek in hun werkwijze.

Deelvraag 2: Hoe verhoudt MAM zich ten opzichte van de basismethodiek die toegepast wordt bij Kas pa Hoben ku Futuro?

Concluderend kan gezegd worden dat theorie van MAM voortbouwt op de basismethodiek; te noemen de Competentie vergrotende theorie. Als deze theorie adequaat wordt uitgevoerd door de groepswerkers kan MAM optimaal worden uitgevoerd. Naast deze aanvullende functie kan MAM ook gezien worden als een vernieuwde insteek; in plaats van praten creatief omgaan met hulpverleningssituaties. MAM sluit op die manier aan bij de huidige (zwijg)cultuur terwijl de Competentie vergrotende theorie dit in eerste instantie niet doet. MAM kan dus gezien worden als een verrijking in het hulpverlenend handelen.

Deelvraag 3: Wat is de behoefte van de groepswerkers op het gebied van MAM en wat is een passende aanpak om deze methodiek over te dragen aan de groepswerkers?

Door de gehouden interviews en de analyse daarvan kan er gezegd worden dat de groepswerkers behoefte hebben om meer te leren op het gebied van het hulpverlenend handelen. De groepswerkers willen graag meer leren over het bedenken, organiseren en houden van activiteiten met de cliënten. Een passende wijze om MAM over te dragen aan de groepswerkers is aansluiten bij de groepswerkers. Dit houdt in dat er rekening gehouden moet worden met verschillende componenten. Deze componenten zijn; cultuur, niveau en de manier van leren van de groepswerkers. Dit wetende en wetende dat het overdragen en implementeren van nieuwe methodieken in de jeugdzorg een ingewikkeld proces is, is er gekozen voor het inzetten van een implementatieproces.

Deelvraag 4: Op welke passende wijze kan MAM geïmplementeerd worden in het dagelijkse begeleidingsprogramma van Kas pa Hoben ku Futuro?

Er kan geconcludeerd worden, vanuit de praktijk en literatuur, dat MAM op een passende wijze geïmplementeerd kan worden door rekening te houden met de determinanten tijdens het inzetten van implementatieactiviteiten. Door gericht te kiezen voor bepaalde implementatieactiviteiten ontstaat er een passende strategie die aansluit op de fasering, de groepswerkers en de culturele aspecten. Door te blijven evalueren of de implementatie uitgevoerd wordt zoals verondersteld kan er bijstelling plaatsvinden waardoor er alsnog sprake is van een succesvolle en duurzame implementatie. Op deze manier zorgt de borging voor blijvende betrokkenheid bij de methodiek en is de methodiek op een passende wijze geïmplementeerd.

10.2 Antwoord op de hoofdvraag

Uit de analyses van de deelvragen en door de interviews en observaties is het mogelijk om de hoofdvraag te beantwoorden en daarmee de probleemstelling op te lossen. De groepswerkers van Kas pa Hoben ku Futuro kunnen toegerust worden door verschillende (implementatie) activiteiten. Deze zullen hieronder per activiteit beschreven worden. Een aantal van deze activiteiten zullen ook beschreven worden in de aanbevelingen, het volgende hoofdstuk.

Informatieverstrekking

De groepswerkers kunnen toegerust worden door (meer) informatie te krijgen over de theorie van de Muzisch-Agogische Methodiek. Hier is reeds een start meegemaakt zoals beschreven is in hoofdstuk 7.3.2. Hen is informatie verstrekt over deze methodiek en kregen zij een folder waarop kort beschreven staat wat deze methodiek inhoudt. Het belangrijk om niet te grote stukken theorie te behandelen omdat, zoals gebleken is uit het onderzoek, de groepswerkers erg praktisch leren.

Trainingen

Uit het onderzoek is gebleken dat de groepswerkers praktisch leren. Op de praktijk gerichte trainingen zijn een goede manier om hen toe te rusten op het gebied van de integratie. Hierin kan theorie gekoppeld worden aan praktische opgaven waarin ze kunnen oefenen met het uitvoeren van de methodiek. Omdat deze vorm van toerusting goed aansluit zal dit beschreven worden in de aanbevelingen.

Evaluaties

Uit de reeds gehouden evaluaties is gebleken dat de groepswerkers van elkaar leren wanneer er een moment gepland is waarin zij met elkaar kunnen spreken over bepaalde onderwerpen. Dit is nog een manier om hen toe te rusten. Daarom is het belangrijk om evaluaties te houden waarin specifiek gesproken kan worden over het uitvoeren van de Muzisch-Agogische Methodiek waardoor het meer en meer geïntegreerd kan en zal worden hun dagelijkse werkwijze.

Ondersteuning van MAM onderlegde groepswerkers

Doordat de methodiek nieuw is voor de groepswerkers kan het goed zijn om meer MAM onderlegde groepswerkers in dienst te nemen. Op deze manier kunnen de MAM onderlegde groepswerkers de huidige groepswerkers ondersteunen en toerusten in de methodiek. Dit zal ook de integratie van de methodiek zeer bevorderen.

Door deze middelen kan er antwoord gegeven worden op de hoofdvraag:

Hoe kunnen de groepswerkers van Kas pa Hoben ku Futuro toegerust worden op het gebied van de implementatie van de Muzisch-Agogische Methodiek?

Het antwoord: De groepswerkers worden toegerust op het gebied van de Muzisch-Agogische Methodiek door informatieverstrekking gecombineerd met praktische trainingen rondom de methodiek. Daarnaast is het belangrijk om evaluaties te plannen waarin de groepswerkers met elkaar in gesprek kunnen gaan. Om de methodiek te borgen is het van belang om verdere implementatie over te dragen aan de teamleider door middel van een praktisch stappenplan.

11. Aanbevelingen

Na de eindconclusie uit het vorige hoofdstuk zullen er in dit hoofdstuk een aantal aanbevelingen gegeven worden aan de opdrachtgever Tamara Richards ten bate van Kas pa Hoben ku Futuro. deze aanbevelingen zijn geformuleerd op micro, meso en macro niveau. In ons onderzoek hebben wij ons voornamelijk gericht op het meso gedeelte. We zijn gedurende ons verblijf veel andere noemenswaardige informatie te weten gekomen. Dit komt mede doordat Bonaire een klein eiland is hierdoor zijn we bijvoorbeeld veel in aanraking gekomen met de ontwikkelingen op macro niveau.

11.1 Micro niveau

Op micro niveau is de aanbeveling om verder onderzoek te doen vanuit het oogpunt van de cliënt. Een cliënt gericht onderzoek waarin onderzocht wordt of het implementeren van de Muzisch-Agogische Methodiek het gewenste effect heeft gehad voor de cliënten zoals beschreven staat in hoofdstuk 5.3 Daarbij kan ook gekeken worden naar het gewenste effect voor de groepswerkers en instelling zoals beschreven staat in hoofdstuk 7.3.3 en hoe de cliënten de huidige manier van hulpverleners ervaren. In de zorgsector wordt er steeds meer cliëntgericht gewerkt en uit onderzoek is gebleken dat cliëntgerichte zorgmodellen een hogere kwaliteit van zorg creëren wat uiteindelijk ook leidt tot meer arbeidstevredenheid (InfoBulletin, 2014). Door dus een onderzoek te doen vanuit de invalshoek van de cliënt, kan er meer cliëntgericht gewerkt worden op Kas pa Hoben ku Futuro en zal de kwaliteit van zorg verbeteren.

11.2 Meso niveau

Op meso niveau zijn er een vier aanbevelingen voor Kas pa Hoben ku Futuro en haar groepswerkers. Deze zullen hieronder beschreven worden.

Competentie vergrotende methodiek beter implementeren in de werkwijze van de groepswerkers

Uit de observaties is gebleken dat de groepswerkers de Competentie vergrotende methodiek nog niet volledig beheersen. Zoals in hoofdstuk vier beschreven is werken de groepswerkers vanuit hun hart. Toch is tijdens de coaching van de groepswerkers gedurende de oefenfase van de MAM-activiteiten gebleken dat ze meer positieve aandacht mogen schenken aan de competenties van de cliënten. Er wordt daarom aanbevolen om de Competentie vergrotende methodiek beter te implementeren in de praktische werkwijze van de groepswerkers. Deze methodiek staat namelijk al goed beschreven in het document van Kas pa Hoben ku Futuro dat te vinden is in bijlage D. Bovendien zijn we ons ervan bewust dat deze methodiek, net als de Muzisch-Agogische Methodiek, een westerse methodiek is. Hoe deze twee methodieken zich ten opzichte van elkaar verhouden en hoe dit in zijn werk gaat in de praktijk is te vinden in hoofdstuk 5.

Gebruik van externe bronnen van het Nederlands Jeugdinstituut

In eerste instantie vroeg de opdrachtgever om meer theoretische onderlegging. Wij hebben toen gekozen voor de theorie van MAM. Tijdens ons literatuuronderzoek zijn wij een aantal bronnen tegengekomen waarvan wij denken dat deze zeer nuttig zijn voor de organisatie. Deze bronnen zijn niet per definitie gelinkt aan ons onderwerp en daarom niet opgenomen in onze deelvragen. Er wordt aanbevolen deze documenten door te nemen en te bepalen of er waardevolle informatie in staat waar de organisatie mee aan de slag kan. Deze documenten zullen hieronder weergegeven worden waarbij een korte uitleg gegeven zal worden over de inhoudt van het document.

- *Interventieprogramma Asja* (Dijke & Berg, 2012)

Dit programma richt zich op meiden en jonge vrouwen in de leeftijd van 12 t/m 23 jaar die zich bevinden in circuits waar sprake is van (seksueel) overschrijdend gedrag, (seksueel) misbruik en criminaliteit.

- *Interventieprogramma Girls' Talk* (Hoing, 2008)
Dit programma richt zich op meiden heteroseksueel actieve (of die dat gaan worden) meiden van circa 14 tot 18 jaar met diverse etnische achtergronden en een VMBO-opleiding of lager. Het doel van Girls' Talk is de bevordering van seksuele gezondheid. Omdat Kas pa Hoben ku Futuro een christelijke organisatie is zullen er waarschijnlijk een aantal aanpassingen in dit programma gedaan moeten worden die passen bij de normen en waarden van de organisatie.
- *Onderzoek van NJI naar wat werkt bij pubermeisjes* (Schouten, Oudhof, Zoon, & van der Steege, 2012). Dit onderzoek heeft onderzocht wat werkt bij hulpverlening aan pubermeisjes. Een belangrijke bevinding uit dit onderzoek is dat de behandeling en begeleiding van pubermeisjes gericht zou moeten zijn op het bevorderen van empowerment en weerbaarheid. Daarnaast is systeemgericht en in groepsverband werken effectief gebleken. Omdat de doelgroep van Kas pa Hoben ku Futuro ook pubermeisjes zijn zou dit een waardevolle bron zijn.
- *Onderzoek van NJI naar wat werkt in residentiële jeugdzorg* (Boendermaker, van Rooijen, Berg, & Bartelink, 2013). Dit onderzoek heeft onderzocht wat werkt in de residentiële jeugdzorg. Dit document kan helpend zijn voor Kas pa Hoben ku Futuro om inzicht te krijgen in de residentiële jeugdzorg in Nederland. Dit document kan helpend zijn voor de verdere professionalisering van de organisatie.

Meer MAM onderlegde groepswerkers

Om MAM op een goede wijze te implementeren en te borgen dat deze methodiek blijvend gebruikt gaat worden, wordt er aanbevolen dat er meer MAM onderlegde groepswerkers bij Kas pa Hoben ku Futuro werken. Dit kan onder andere gerealiseerd worden door de volgende aanbeveling en door in de sollicitatiegesprekken met nieuwe groepswerkers te vragen naar de ervaring met de Muzisch-Agogische Methodiek.

Vervolg trainingen geven op het gebied van MAM

Het is belangrijk om de Muzisch-Agogische Methodiek uit te breiden. Dit kan gedaan worden door vervolgtrainingen te geven aan de groepswerkers. Daarin kan reeds behandelde informatie nogmaals behandeld worden en kan nieuwe informatie verstrekt worden. Een vervolgtraining kan gaan over het gebruiken van MAM in de dagelijkse werkwijze. Een voorbeeld hiervan is humor gebruiken of problemen die voorkomen op dat moment oplossen met creatieve ideeën.

11.3 Aanbevelingen op macro niveau

Op het macro niveau wordt aanbevolen om de andere hulpverleningsinstanties op Bonaire te betrekken bij de (nieuwe) manier van hulpverlening en hen informatie te verstrekken over het uitgevoerde onderzoek en de implementatie van de Muzisch-Agogische Methodiek. Op deze manier krijgen meerdere instanties mogelijkheden om zich (nog meer) te professionaliseren en hun hulpverleningsaanbod uit te breiden. Op die manier wordt er geen dubbel werk gedaan door de instanties en kunnen ze elkaar ondersteunen in problematiek waarvan de één meer ervaring heeft dan de ander. We hebben een gesprek gehad met het centrum jeugd en gezin waar werd aangegeven het onderzoek graag te willen zien. We hebben verschillende berichten gehoord dat er vaak onderzoeken worden gedaan op Bonaire maar dat zij daarvan niets terug zien. Wij bevelen daarom ook aan, rekening houdend met de copyright, vooral deze informatie te delen.

12. Literatuurlijst

Boeken

- Baarda, B. (2012). *Basisboek Methoden en Technieken*. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers bv.
- Baarda, D. D., Goede, D. M., & Teunissen, D. J. (2005). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek; Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen/Houten: p/a Wolters-Noordhoff bv.
- Behrend, D. (2008). *Muzisch-Agogische Methodiek; een handleiding*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Grabau, E., & Visser, H. (1994). *Creatieve Therapie*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Marcha, V., & Verweel, P. (2005). *De Curacaose man; vrouwen over de sociale identiteit van curacaose mannen*. Amsterdam: B.V. Uitgeverij SWP.
- Nunez, C. (2009). *Intercultural Sensitivity: from denial to intercultural competence*. Assen: Van Gorcum.
- Pinto, P. d. (2004). *Interculturele communicatie, conflicten en management*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Slot, N., & Spanjaard, H. (1999). *Competentievergroting in de residentiële jeugdzorg*. Baarn: ThiemeMeulenhoff bv.
- Slot, N., & Spanjaard, H. (2003). *Competentievergroting In De Residentiele Jeugdzorg: hulpverlening voor kinderen en jongeren in tehuizen*. Baarn: HBUitgevers.
- ter Horst, W. (2006). *Het herstel van het gewone leven*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Timmers-Huigens, D. (1990). *Werken met geestelijk gehandicapten. Een weg naar vreugde beleven*. Lochem: De Tijdstroom.
- Van der Velde, J. (1999). *Muzisch-agogisch begeleiden in de hulpverlening, bouwstenen voor een speelse en spirituele benadering*. Baarn: Boom Lemma uitgevers.

Internet

- Beautiful-Bonaire. (2014). *Bezienswaardigheden - Kralendijk*. Opgeroepen op 4 10, 2014, van Beautiful Bonaire: <http://www.beautiful-bonaire.nl/bezienswaardigheden/kralendijk.html>
- Bruijn, D. J. (2004). *Methode Competentiebenadering*. Opgeroepen op Mei 5, 2014, van Methodieken: http://www.methodieken.nl/methodieken_methoden.asp?methode_link=Competentiebenadering
- Bruijn, D. J. (2004). *Methode Token Economy*. Opgeroepen op Mei 05, 2014, van Methodieken: [http://www.methodieken.nl/methodieken_methoden.asp?methode_link=Token%20Economy%20\(TE\)](http://www.methodieken.nl/methodieken_methoden.asp?methode_link=Token%20Economy%20(TE))

- Edu'Actief b.v. (2014). *Artikel competentievergrotend werken in de residentiële jeugdzorg*. Opgeroepen op Mei 06, 2014, van Webshop Edu-actief: https://webshop.edu-actief.nl/artikel/9789037205121-competentievergrotend_werken_in_de_residenti_le_jeugdzorg.html
- Goes, M. (2009, Juli 17). *Leerrendement*. Opgeroepen op Mei 06, 2014, van Ruud de Moor Centrum: <http://cop.rdmc.ou.nl/WikiRdMC/Wikipagina's/Leerrendement.aspx>
- GoogleMaps. (2014). Opgeroepen op Mei 02, 2014, van <https://www.google.nl/maps/place/Caribisch+Nederland/@12.1683718,-68.308183,11z/data=!3m1!4b1!4m2!3m1!1s0x8c22188b8f1db9b7:0xe16d35d72183b5cf?hl=nl>
- Helberg, G. O. (2011, Mei 24). *Zwijgcultuur versus praatcultuur*. Opgeroepen op April 14, 2014, van Overlegorgaan Caribische Nederlanders: <http://www.ocan.nl/OCan-Nieuws/zwijgcultuur-versus-praatcultuur.html>
- Info.nu. (2014). *Opvoedingsstijlen*. Opgeroepen op April 20, 2014, van Mens en samenleving: <http://mens-en-samenleving.info.nu.nl/pedagogiek/11766-opvoedingsstijlen.html>
- InfoBulletin, B. (2014, April 27). *Zorgconcept*. Opgeroepen op Mei 08, 2014, van BTSG Bibliotheek: <http://www.btsg.nl/infobulletin/zorgconcept.html>
- Jeugdzorg, T. (2008, augustus 28). *Functieomschrijving*. Opgeroepen op januari 28, 2014, van Transferium Jeugdzorg: http://www.transferiumjeugdzorg.nl/index.html?m_id=57
- Nederland, R. C. (2010-2013). Opgeroepen op februari 04, 2014, van Rijksdienst Caribisch Nederland: <http://www.rijksdienstcn.com/>
- Overheid. (2014, januari 04). *Invoeringswet openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba*. Opgeroepen op januari 27, 2014, van wetten overheid: http://wetten.overheid.nl/BWBR0028063/geldigheidsdatum_04-01-2014#Hoofdstuk2
- Overheid. (2014, April 21). *Wet openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba - Hoofdstuk I - Artikel 1*. Opgeroepen op April 21, 2014, van Wetten Overheid: http://wetten.overheid.nl/BWBR0028142/HoofdstukI/Artikel1/geldigheidsdatum_21-04-2014
- Planbition. (2014). *Implementatie*. Opgeroepen op April 21, 2014, van Planbition: <http://www.planbition.com/implementatie>
- Politiek & Bestuur, Welzijn & zorg. (2014, Maart 16). Opgeroepen op April 16, 2014, van Bonaire: <http://www.bonaire.nu/2014/03/16/minister-van-volksgezondheid-deels-eens-met-klachten-zorgverzekeringskantoor/>
- RCN. (2013). Opgeroepen op April 16, 2014, van Rijksdienst CN: <http://www.rijksdienstcn.com/>
- RCN. (2013). *Veranderingen per 10-10-10*. Opgeroepen op April 21, 2014, van Rijksdienst Caribisch Nederland: <http://www.rijksdienstcn.com/rijksdienst-caribisch-nederland/veranderingen-per-10-10-10>

- Rijksdienstcn. (2013). *Zorg*. Opgeroepen op 4 9, 2014, van Rijksdienst Caribisch Nederland: <http://www.rijksdienstcn.com/zorg>
- Rijksoverheid. (2014). *Ministeries - VWS*. Opgeroepen op April 17, 2014, van Rijksoverheid: <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/vws>
- Schmit, M. (2014). *Achtergrond, aanpak en werkwijze*. Opgeroepen op april 15, 2014, van Forsa Training Coaching: <http://forsatrainingcoaching.com/index.php/achtergrond,-aanpak-en-werkwijze.html>
- WettenOverheid. (2014, Januari 4). *Invoeringswet openbare lichamen Bonaire, Sint Eustatius en Saba*. Opgeroepen op April 17, 2014, van Wetten overheid: http://wetten.overheid.nl/BWBR0028063/geldigheidsdatum_04-01-2014#Hoofdstuk2
- Wikipedia. (2014, 2 28). *Bonaire*. Opgeroepen op 4 10, 2014, van Wikipedia: http://nl.wikipedia.org/wiki/Bonaire#cite_note-CBS-1
- Wikipedia. (2014, Februari 28). *Bonaire - Geschiedenis*. Opgeroepen op April 21, 2014, van Wikipedia: <http://nl.wikipedia.org/wiki/Bonaire#Geschiedenis>
- Wikipedia. (2014, Februari 7). *Caribisch Nederland - Geleidelijke invoering van Nederlandse wetgeving*. Opgeroepen op April 21, 2014, van Wikipedia: http://nl.wikipedia.org/wiki/Caribisch_Nederland#Geleidelijke_invoering_van_Nederlandse_wetgeving
- Woorden-boek. (2014). *Woord*. Opgeroepen op februari 4, 2014, van Woorden-boek: <http://www.woorden-boek.nl/woord/residentiele%20hulpverlening>
- Statistiek, C. B. (2013, 4 17). *Bevolking Caribisch Nederland*. Den Haag/Heerlen: CBS.
- VIE. (2014). *Definities*. Opgeroepen op April 18, 2014, van Nederlands Centrum voor Volkscultuur en Immaterieel Erfgoed: http://www.volkscultuur.nl/definities_24.html
- Nederland, R. C. (2013). *Opening Kas di Karko jeugdzorg Bonaire*. Opgeroepen op Mei 08, 2014, van RijksdienstCN: <https://www.rijksdienstcn.com/nieuws/opening-kas-di-karko-jeugdzorg-bonaire>

Tijdschriften

- Aarons, G. A., Hurlburt, M., & Horwitz, S. M. (2011). Advancing a conceptual model of evidence-based practice implementation in public service sectors. *Administration and Policy in Mental Health*, 38, 4-23.
- Blase, K., & Fixsen, D. (2013, Februari). Core intervention components: identifying and operationalizing what makes programs work. Chapel Hill, North Carolina, United States of America: ASPE Research brief.
- Colby, M., Hecht, M., Miller-Day, M., Krieger, J., Syvertsen, A., Graham, J., et al. (2013). Adapting school-based substance use prevention curriculum through cultural grounding: A review and exemplar of adaptation processes for rural schools. *American Journal Community*, 51, 190-205.

- Collins, C., Edwards, A., Jones, P., Kay, L., Cox, P., & Puddy, R. (2012). A comparison of the interactive systems framework (ISF) for dissemination and implementation and the CDC Division of HIV/AIDS Prevention's Research-to-Practice Model for behavioral interventions. *American Journal of Community Psychology*, 50, 518-529.
- Overstreet, R., Cegielski, C., & Hall, D. (2013). Predictors of the intent to adopt preventive innovations: a meta-analysis. *Journal of Applied Social Psychology*, 43, 936-946.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of Innovations, 4th Edition*. New York: The Free Press.
- Saldana, L., & Chamberlain, P. (2012). Supporting implementation: the role of community development teams to build infrastructure. *American Journal of Community Psychology*, 50, 334-346.
- Sosna, T., & Marsenich, L. (2006). Community development team model: supporting the model adherent implementation of programs and practices. Sacramento, CA: California Institute for Mental Health Publication.

PDF-documenten

- Barwick, A. M., Boydell, M. K., Stasiulis, E., Ferguson, H. B., Blase, K., & Fixsen, D. (2005). *Knowledge transfer and implementation of evidence-based practices in children's mental health*. Toronto: Children's Mental Health Ontario.
- Berckelaer-Onnes, P. D., & Lendering, M. M. (2011, November). *Forsa onderzoeksrapport*. Opgeroepen op April 15, 2014, van Forsa Training Coaching: <http://forsatrainingcoaching.com/files/Forsa-onderzoeksrapport-2011.pdf>
- Berwick, D. M. (2010, Augustus 12). Disseminating Innovations in Health Care. Cornell University.
- Boendermaker, L., van Rooijen, K., Berg, T., & Bartelink, C. (2013, Juli). *Databanken - Wat werkt in de residentiële jeugdzorg*. Opgeroepen op Maart 20, 2014, van Nederlands Jeugdinstituut: <http://www.nji.nl/nl/Kennis/Databanken/Databank-Wat-werkt/Onderwerpen/Wat-werkt-in-de-residentiele-jeugdzorg>
- Booijink, M., Kuiper, C., & Lammersen, G. (2012, April). *Hoe schrijf ik een handboek*. Opgeroepen op April 11, 2014, van nji: http://nji.nl/nl/Hoe_schrijf_ik_een_handboek_downloadversie.pdf
- Boonstra, J. J. (2000, februari 10). *Lopen over Water*. Opgeroepen op 4 10, 2014, van Jaap Boonstra: <http://www.jaapboonstra.nl/wp-content/uploads/2013/01/Lopen-over-water.pdf>
- Claassen, L. (2009, Juni 25). *Weten is meten: kwalitatief onderzoek naar het gebruik van de competentieanalyse*. Opgeroepen op Mei 06, 2014, van HBO Kennisbank: http://www.hbo-kennisbank.nl/nl/page/hborecord.view/?uploadId=fontys_didlmods%3Aoai%3Arepository.samenmaken.nl%3Ampid%3A26075
- Daamen, W. (2013). *Wat werkt bij het implementeren van jeugdinterventies*. Utrecht: Nederlands Jeugd Instituut.

- Dijke, A. v., & Berg, G. v. (2012, Januari). *Databank effectieve jeugdinterventies: beschrijving 'Asja'*. Opgeroepen op februari 13, 2014, van Nederlands Jeugdinstituut: <http://www.nji.nl/nl/Kennis/Databanken/Databank-Effectieve-Jeugdinterventies/Erkende-interventies/Asja>
- Fleuren, M., Paulussen, T., Dommelen, P. v., & Buuren, S. v. (2012). *Ontwikkeling meetinstrument voor determinanten van innovaties (MIDI)*. Leiden: TNO Innovation for life.
- Foolen, N., van der Steege, M., & de Lange, M. (2011, Februari). *Handreiking Methodisch Handelen*. Opgeroepen op April 11, 2014, van NJI: http://nji.nl/nl/Handreiking_methodisch_handelen_2011.pdf
- Hoing, M. (2008, December 04). *Databank effectieve jeugdinterventies: beschrijving 'Girls' Talk'*. Opgeroepen op Februari 13, 2014, van Nederlands Jeugdinstituut: <http://www.nji.nl/pdf/Kennis/Databanken/Databank-Effectieve-Jeugdinterventies/Erkende-interventies/Girls-Talk>
- RCN. (2012). *Ontwikkelingen Bonaire*. Opgeroepen op 4 10, 2014, van Rijksdienst Caribisch Nederland: http://www.rijksdienstcn.com/rijksdienstcn.com/up1/ZuubdtuIP_2012defontwikkelingenbonaireperwijkart.pdf
- Rietveld, L., & Mutsaers, K. v. (2012). *Wat werkt bij supervisie, intervisie en coaching*. Utrecht: Nederlands Jeugd Instituut.
- Rijksoverheid. (2010). *Ministeries*. Opgeroepen op januari 26, 2014, van Rijksoverheid: <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/bzk#ref-minbzk?file=/contents/pages/86296/akkoord.pdf>
- Schouten, R., Oudhof, M., Zoon, M., & van der Steege, M. (2012, Juli). *Databanken - Wat werkt bij pubermeisjes*. Opgeroepen op Februari 13, 2014, van Nederlands Jeugdinstituut: <http://www.nji.nl/nl/Kennis/Databanken/Databank-Wat-werkt/Onderwerpen/Wat-werkt-bij-pubermeisjes>
- Stals, K. (2012). *De cirkel is rond; Onderzoek naar succesvolle implementatie van interventies in de jeugdzorg*. Utrecht: Ipskampdrukkers B.V.
- Welzijn, S. M. (2011-2012). *Folder Welzijn*. Opgeroepen op April 16, 2014, van Beroepsonderwijs Bonaire: <http://www.beroepsonderwijsbonaire.org/Folder%20welzijn.pdf>

Interviews

- Manusama, B. (2014, januari 23). MAM integreren in het groepswerk. (T. Klingenberg, Interviewer)
- Mouradi, M., Provence, S., Hoyer, E., & Drullard, O. (2014, Februari). Interview groepswerker Kas pa Hoben ku Futuro. (T. Klingenberg, & A. Rommers, Interviewers)