



Bachelorrapport

Het in kaart brengen en inzetten van het sociale
netwerk binnen de gezinsondersteuning
van Zozijn

Marlis te Woerd & Linda van der Aa
343699 & 353974
AMM
Saxion Hogeschool, Enschede

Titelpagina

Marlis te Woerd & Linda van der Aa

Studentnummer: 343699 & 353974

Klas: EMM4VF

Opleiding: Maatschappelijk Werk & Dienstverlening

Docent: Melissa Laurens

Toetscode: 37555

Academie Mens & Maatschappij

Saxion Hogeschool Enschede

Datum: 24 april 2017

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Samenvatting.....	6
Hoofdstuk 1. Inleiding	7
1.1 De opdrachtgever	7
1.1.1 Zozijn Kind & Jeugdhulp	7
1.1.2 Observatie en onderzoek	7
1.1.3 Basis van ondersteuning bij Zozijn	7
1.2 Aanleiding.....	8
1.3 Doelstelling.....	10
1.3.1 Korte termijn doelstelling.....	10
1.3.2 Lange termijn doelstelling	10
1.4 Hoofd- en deelvragen.....	10
1.4.1 Hoofdvraag	10
1.4.2 Deelvragen.....	10
1.5 Leeswijzer	11
Hoofdstuk 2. Theoretisch kader	11
2.1 Wat is er bekend over gezinsondersteuning en daarmee het in kaart brengen van het sociale netwerk vanuit de literatuur?	12
2.2.1 Inleiding	15
2.2.2 Visie Zozijn	15
2.2.3 Gesprek met manager	15
2.2.4 Gezinsondersteuning algemeen.....	16
2.2.5 Dagbehandeling.....	16
2.2.6 Zorg in onderwijs	17
2.2.7 Naschoolse opvang.....	17
2.2.8 Thuisondersteuning.....	17
2.2.9 De gezinsondersteuner	18
2.2.10 Samenwerking	18
2.2.11 Gemeenten.....	18
2.3 Wat is er bekend over methoden en/of technieken vanuit de literatuur om samen met een cliënt het sociale netwerk in kaart te brengen?.....	19
2.3.1 De groslijst	19
2.3.2 De netwerkcirkel van Lensink.....	19

2.3.3 Het wijkecogram.....	20
2.3.4 Het genogram.....	20
2.3.5 Het ecogram	21
2.3.6 Het sociogram.....	22
2.3.7 De levenslijn	22
2.3.8 Sociaal netwerkmethodiek (Scheffers).....	23
2.3.9 De ecomap.....	24
2.4 Conclusie theoretische deelvragen	24
Hoofdstuk 3. Methode van onderzoek.....	26
3.1 Type onderzoek	26
3.1.1 Kwalitatief en kwantitatief	26
3.1.2 Inventariserend onderzoek	26
3.2 Onderzoekspopulatie en steekproef.....	27
3.2.1 Populatie.....	27
3.2.2 Steekproef	27
3.3 Instrumenten	27
3.4 Procedure	28
3.5 Dataverwerkingsmethode	28
3.6 Betrouwbaarheid.....	29
3.7 Interne en externe geldigheid	29
3.8 Ethische overwegingen	30
3.9 Samenvatting.....	31
Hoofdstuk 4. Resultaten	32
4.1 Hoe brengen de (coördinerend) pedagogische medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, op dit moment het sociale netwerk van de cliënt in kaart?	32
4.2 Hoe betrekken de (coördinerend) pedagogische medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, het sociale netwerk actief binnen de gezinsondersteuning?	36
4.3. Conclusie praktijkgerichte deelvragen	40
Hoofdstuk 5. Conclusies	42
5.1 Conclusies deelvragen	42
5.1.1 Sociaal netwerk voor iedereen van belang	42
5.1.2 Eigen kracht van het gezin.....	42
5.1.3 Het sociale netwerk in kaart brengen en de informele steun bevorderen.....	42
5.1.4 Het sociale netwerk helder in beeld.....	43
5.2 Conclusie hoofdvraag	44

5.3 Aanbevelingen	45
5.4 Sterktes en zwaktes onderzoek.....	46
5.4.1 Organisatorisch.....	46
5.4.2 Interviews en enquêtes	47
5.4.3 Uitwerking resultaten.....	47
5.5 Discussie	48
Literatuurlijst	49
Bijlagen	50
I: Modelovereenkomst onderzoeksopdracht.....	50
II: Eerste uitnodiging interview.....	54
III: Tweede uitnodiging interview.....	55
IV: Interviewschema.....	56
V: Uitnodiging enquêtes.....	59
VI: Enquêtevragen.....	60
VII: Evaluatieformulier opdrachtgever.....	64

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoek met als onderwerp: het in kaart brengen en inzetten van het sociale netwerk binnen de gezinsondersteuning. Het onderzoek is uitgevoerd binnen de organisatie Zozijn Kind & Jeugdhulp, locatie orthopedagogisch centrum de Timp in Lievelede. Dit onderzoek is geschreven in het kader van ons afstuderen aan de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan het Saxion in Enschede. Van september 2016 tot en met maart 2017 zijn wij bezig geweest met het onderzoek en het schrijven van ons bachelorrapport.

Wij hebben ervoor gekozen om binnen Zozijn Kind & Jeugdhulp onderzoek te doen omdat Marlis het voorgaande jaar stage heeft gelopen binnen de organisatie, hier contact mee heeft behouden en gehoord had dat de organisatie aanbod had voor het doen van onderzoek binnen de organisatie. Wij zijn in gesprek gegaan met de manager van de organisatie om gezamenlijk te kijken naar een geschikte onderzoeksvraag. Vanuit het management kwamen een aantal onderzoeksvragen naar voren. Uit deze vragen hebben wij de onderzoeksvraag gekozen waar wij de meeste interesse en mogelijkheden in zagen. De vraag die binnen het onderzoek centraal staat komt dus voort uit het management van Zozijn Kind & Jeugdhulp.

Aan het schrijven van het bachelorrapport is veel aandacht besteed. Wij hebben voor het schrijven van het bachelorrapport samengewerkt met de opdrachtgever en contact gehouden met de contactdocent vanuit school. Tijdens het onderzoek hebben de begeleiders vanuit Zozijn, Wilma te Brake en Noreen te Koppel, maar ook onze contact docent Melissa Laurens ons ondersteund en feedback en tips gegeven waar nodig. Zij stonden open voor onze vragen waardoor wij weer verder konden met ons onderzoek. Wij willen de begeleiders vanuit Zozijn maar ook onze contactdocent bedanken voor de fijne begeleiding en ondersteuning tijdens het traject. Ook willen wij de respondenten bedanken die mee hebben gewerkt aan ons onderzoek, zonder hen hadden wij ons onderzoek niet kunnen voltooien.

De resultaten van het onderzoek werden op 6 maart 2017 gepresenteerd aan de medewerkers van Zozijn Kind & Jeugdhulp.

We wensen u veel leesplezier toe.
Linda van der Aa & Marlis te Woerd

Enschede, 24 april 2017

Samenvatting

Korte termijn doelstelling

Door middel van dit onderzoek worden er aanbevelingen gedaan aan de (coördinerend) pedagogische medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, om het sociale netwerk van de cliënt in kaart te brengen.

Lange termijn doelstelling

Op lange termijn wil Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, met behulp van de aanbevelingen die gegeven worden vanuit dit onderzoek bereiken dat de (coördinerend) pedagogische medewerkers van de gezinsondersteuning van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, effectiever en efficiënter te werk kunnen gaan. Wanneer het sociale netwerk zo snel mogelijk in een traject kan worden benut, wordt hierdoor de empowerment van de cliënt gestimuleerd.

Hoofdvraag

Wat hebben de (coördinerend) pedagogisch medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, nodig om binnen de gezinsondersteuning het sociale netwerk van de cliënt actief in te zetten?

Methode van onderzoek

Het is een kwalitatief onderzoek. Het onderzoek is gericht op het verkrijgen van informatie over wát er leeft en waarom. Het begon met een literatuuronderzoek en daarna werd er een analyse gemaakt van de huidige (probleem) situatie. Er werden interviews en enquêtes afgenomen om te kijken welke rol de medewerkers spelen in het actief betrekken van het sociale netwerk van de cliënt tijdens de gezinsondersteuning. De resultaten werden zowel kwalitatief als kwantitatief verwerkt.

Conclusie

Er valt te concluderen dat de medewerkers voornamelijk het volgende wensen en nodig te hebben vanuit Zozijn: informatie over de manier waarop het sociale netwerk in kaart kan worden gebracht, duidelijkheid op welk moment in de hulpverlening het in kaart moet worden gebracht en een format voor het in kaart brengen van het sociaal netwerk. Daarnaast wordt door de meeste medewerkers gezegd dat zij behoefte hebben aan een zichtbare plek voor het netwerk in de formulieren die gebruikt worden binnen Zozijn. Volgens de medewerkers zou Zozijn nog de volgende ondersteuning kunnen bieden met betrekking tot het in kaart brengen en het inzetten van het sociale netwerk: een handige tool om het sociale netwerk in kaart te kunnen brengen, eenduidigheid over de manier van rapporteren en dit onderwerp binnen de teamoverleggen bespreekbaar maken.

Aanbevelingen

Een eerste aanbeveling aan de organisatie is om een zichtbare plek te creëren voor het sociale netwerk in de formulieren die gebruikt worden binnen Zozijn (o.a. het aanmeldingsformulier, het ECD). Een tweede aanbeveling aan de organisatie is om een handige tool en/of een format te creëren voor het in kaart brengen van het sociale netwerk. Een derde aanbeveling is om een bijeenkomst te organiseren voor de medewerkers waarin naar voren komt op welke manier(en) en op welk(e) moment(en) het sociale netwerk in kaart kan worden gebracht, op welke manier(en) het gerapporteerd moet worden en hoe ze een klein of geen sociaal netwerk in kaart moeten brengen.

Hoofdstuk 1. Inleiding

1.1 De opdrachtgever

1.1.1 Zozijn Kind & Jeugdhulp

De organisatie ondersteunt kinderen en jongeren van 0 tot 18 jaar met een ontwikkelingsprobleem, verstandelijke beperking of met een Niet Aangeboren Hersenletsel in Gelderland en Overijssel. Een voorbeeld van een ontwikkelingsprobleem is een achterstand in de spraak- en taalontwikkeling of in de motoriek van het kind. Het motto van Zozijn Kind & Jeugdhulp luidt: “Zo gewoon waar mogelijk, met extra zorg en ondersteuning waar nodig”. Bij alles wat de organisatie doet, staat de optimale ontwikkeling van kinderen en jongeren centraal. Dit doet de organisatie op basis van het gezinsgericht ontwikkelingsmodel. Dit model wordt gehanteerd als één of meerdere kinderen van het gezin door hun ontwikkelingsachterstand of hun speciale gedrag aan de ouders een bijzondere opvoedingsopgave geven. In het model wordt gewerkt aan het herstel van het gewone leven. Het kind en zijn/haar ontwikkeling wordt gezien in de context van het gezin. Er wordt een dialoog aangegeven met de ouders en daarbij nemen de ouders de regie. Het handelen van de professional is gericht op het versterken van de kracht van het gezin. In het model wordt oplossingsgericht gewerkt waarbij er indien nodig is, een op maat gemaakte aanpak wordt gemaakt. De organisatie sluit aan bij de mogelijkheden van het kind, het gezin en hun netwerk. De ondersteuning kan bijv. thuis, op school, op de kinderopvang of op een andere plek waar het kind verblijft. Het gezin heeft de regie over de ondersteuning (Zozijn Kind & Jeugdhulp, 2014a).

1.1.2 Observatie en onderzoek

Er kan een lichamelijk of diagnostisch onderzoek of een uitgebreide observatie nodig zijn om vast te kunnen stellen wat er precies aan de hand is met het kind. Het is afhankelijk van de vraag van het kind waar er gericht naar gekeken wordt. Dit kan het gedrag, de spraak en de taal, de intelligentie, de medisch- en lichamelijk ontwikkeling, de grove en fijne motoriek, de communicatie en het spel zijn. Wanneer het kind al wat ouder is, ligt het accent vooral op de intelligentie, het gedrag en de communicatie. Uit de observatie- en onderzoeksgegevens kan er een diagnose volgen en een advies uitgebracht worden om verdere te stappen te ondernemen. Een team van deskundige medewerkers van Zozijn kan eventuele problemen snel in kaart brengen. Dit team kan bestaan uit een kinderarts, een orthopedagoog, een psycholoog, een pedagogisch medewerker, een fysio- of ergotherapeut en/of een logopedist. In overleg met ouders wordt er in aansluiting op het kind en de situatie van het gezin bepaald, welke deskundigen door Zozijn ingezet worden (Zozijn Kind & Jeugdhulp, z.j.)

1.1.3 Basis van ondersteuning bij Zozijn

Zozijn stelt centraal om vanuit professionele ondersteuning beter aan te sluiten op behoeften van de ondersteuningsvragen van kinderen en hun ouders. Zozijn wil herkenbaar zijn in de ondersteuning die de organisatie geeft aan kinderen/jeugdigen met een ontwikkelingsprobleem of een ontwikkelingsstoornis. De context is om binnen het begeleiden van kinderen/jeugdigen vanuit een brede benadering te kijken naar de kinderen en hun gezinssysteem als geheel. Belangrijke factoren om mee te nemen in de begeleiding zijn: de levensgeschiedenis van het kind, zijn of haar gezin van herkomst, zijn of haar huidige gedrag maar ook de eigen beleving van ouders (Zozijn Kind & Jeugdhulp, 2014a).

Zozijn streeft ernaar om samen te werken met alle partners die betrokken zijn bij de ondersteuning van kind en gezin en samen met ouders de regie te voeren in zorgsituaties. Jeugdhulp Zozijn draagt bij aan de groei en ontwikkeling van kinderen en jeugdigen.

Afhankelijk van de ondersteuningsvraag van het kind en zijn of haar ouders levert Zozijn thuis of vanuit het gezin de volgende diensten: opvang, begeleiding, ondersteuning en behandeling aan alle kinderen en jeugdigen met een ontwikkelingsprobleem of –stoornis of vermoedens daarvan, die wonen in Gelderland en Overijssel (Zozijn Kind & Jeugdhulp, 2014a).

De volgende uitgangspunten zijn hierbij van belang:

- aansluiten bij vragen van ouders en kind;
- regie ligt bij het gezin;
- oplossingsgericht;
- versterken van het sociale netwerk;
- onze medewerkers hebben directe betrokkenheid bij de ontwikkeling van het kind;
- eigen kracht van het gezin stimuleren:
 - door deelname aan het gewone leven;
 - bevorderen van zelfredzaamheid;
 - kijken naar wat wél kan.

Zozijn doet dit in brede samenwerking met:

- gemeenten;
- familie en netwerk;
- scholen en kinderopvang;
- vrijwilligers binnen vereniging, buurt of wijk;
- professionele organisatie.

Er wordt gewerkt vanuit orthopedagogisch centra in Gelderland en Overijssel, die allen kwalitatief en op maat gevormde ondersteuning kunnen bieden (Zozijn Kind & Jeugdhulp, 2014a).

1.2 Aanleiding

In gesprek met de manager van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, blijkt dat de medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, het lastig vinden om binnen het hulpverleningstraject op een efficiënte en effectieve manier het (sociale) netwerk van de cliënt in kaart te brengen en in te zetten.

Dit komt voort uit bepalingen en bezuinigingen vanuit zowel macro- als mesoniveau. Zo verandert bijvoorbeeld de verzorgingsstaat langzaam richting een participatiestaat, dit geldt ook voor de zorgsector, hierdoor is sinds 1 januari 2015 de zorg gedecentraliseerd naar de gemeenten. Dit betekent dat de gemeenten verantwoordelijk zijn geworden voor de jeugdzorg, werk en inkomen en zorg aan langdurig zieken en ouderen. Hieronder vallen bijvoorbeeld de Wet langdurige zorg en de Wet op de jeugdzorg. De Wet langdurige zorg is er voor mensen die elke dag intensieve zorg nodig hebben, hiervoor is een indicatie nodig (Rijksoverheid, z.j.). De jeugdwet is per 1 januari 2015 ingevoerd en is in de plaats gekomen van de Wet op de jeugdzorg, maar daarnaast dekt het ook de vroegere Zorgverzekeringswet en de AWBZ. Daarnaast vallen ook de jeugdbescherming en de jeugdreclassering onder de huidige Jeugdwet (NJI, 2016).

De hulp die door Zozijn wordt verleend, wordt gefinancierd vanuit de Wet langdurige zorg (Wlz) en de Jeugdwet. Door deze bezuinigingen en decentralisatie krijgt Zozijn vanuit de Wlz en de Jeugdwet minder tijd en financiële middelen voor de hulpverlening.

Een gevolg van de bezuinigingen vanuit Zozijn is dat de uren van de zorgbemiddelaar zijn verminderd. Voorheen waren er twee zorgbemiddelaars, daarvan is er één weggevallen waardoor de taken en verantwoordelijkheden van de zorgbemiddelaar die weggevallen is, verdeeld moesten worden onder de zorgbemiddelaar die over is gebleven en de overige medewerkers. Hierdoor zijn de teams zelfsturend geworden. Echter is hierdoor meer werkdruk ontstaan, dat invloed kan hebben op de samenwerking en afstemming binnen het team.

De zorgbemiddelaar heeft als functie om externe en interne contacten te onderhouden binnen vastgestelde kaders, gericht op het werven van aankomende cliënten. De zorgbemiddelaar informeert hen over de mogelijkheden van de dienstverlening. Daarnaast verwerkt hij de binnenkomende aanmeldingen en houdt hij intakegesprekken met potentiële startende cliënten (Zozijn, 2014b).

Deze werkdruk kan ook tot uiting komen in het contact met de cliënten, hierbij kan er gedacht worden aan dat voorheen de medewerkers de ruimte en tijd hadden om ook als klankbord van de cliënt te kunnen functioneren. Maar door de werkdruk en het gebrek aan tijd en middelen kunnen de medewerkers hier niet meer in voldoen. Dit ondanks dat deze doelgroep daar juist behoefte aan heeft (M. Doppen, persoonlijke communicatie, 1 juni 2016).

Tevens wordt er op dit moment tijdens de gezinsondersteuning geen standaard methode gebruikt binnen Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, om het (sociale) netwerk in kaart te brengen. Door bezuinigingen vanuit de overheid en de transitie van de verzorgingsstaat naar de participatiestaat moeten burgers meer gebruik maken van hun (sociale) netwerk en met als doel dat de ze zelfredzaam worden. Hier wordt door verschillende instanties, onder meer door Movisie, een landelijk kennisinstituut en adviesbureau binnen het sociale domein, op ingespeeld door trainingen voor professionals aan te bieden om het netwerk van de cliënt beter te kunnen betrekken. Er wordt onder andere aandacht besteed aan het versterken, benutten en vergroten van het netwerk van de cliënt (Movisie, 2013).

Wanneer medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, het sociale netwerk wel goed en vroegtijdig in kaart hebben, is het mogelijk dat het sociale netwerk van de cliënt meer betrokken wordt bij de zorg. Hierdoor kunnen zij bijvoorbeeld taken verdelen en/of overdragen. Daarnaast wordt er vanuit de bezuinigingen vanuit de overheid en de transitie naar de participatiestaat verwacht dat mensen weer meer zelfredzaam worden en gebruik maken van hun eigen netwerk in plaats van betaalde hulp zoals medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp. Hierdoor is het binnen de ondersteuning aan de cliënt van belang om op een goede manier aandacht te besteden aan het netwerk van de cliënt. Daarnaast hebben sociale netwerken een grote waarde voor cliënten en kunnen zij een bijdrage doen aan de levenskwaliteit van de cliënt.

1.3 Doelstelling

In de doelstelling zal zowel de korte termijn als de lange termijn doelstelling worden weergegeven. Daarnaast zullen de hoofd- en deelvragen worden weergegeven waarop door middel van onderzoek antwoord gegeven kan worden.

1.3.1 Korte termijn doelstelling

Door middel van dit onderzoek worden er aanbevelingen gedaan aan de (coördinerend) pedagogische medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, om het sociale netwerk van de cliënt in kaart te brengen.

1.3.2 Lange termijn doelstelling

Op lange termijn wil Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, met behulp van de aanbevelingen die gegeven worden vanuit dit onderzoek bereiken dat de (coördinerend) pedagogische medewerkers van de gezinsondersteuning van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, effectiever en efficiënter te werk kunnen gaan. Wanneer het sociale netwerk zo snel mogelijk in een traject kan worden benut, wordt hierdoor de empowerment van de cliënt gestimuleerd.

1.4 Hoofd- en deelvragen

1.4.1 Hoofdvraag

Wat hebben de (coördinerend) pedagogisch medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, nodig om binnen de gezinsondersteuning het sociale netwerk van de cliënt actief in te zetten?

1.4.2 Deelvragen

1. Wat is er bekend over gezinsondersteuning en daarmee het in kaart brengen van het sociale netwerk vanuit de literatuur?
2. Wat houdt gezinsondersteuning in bij Zozijn en wat is hun visie op het betrekken van het sociale netwerk?
3. Wat is er bekend over methoden en/of technieken vanuit de literatuur om samen met een cliënt het sociale netwerk in kaart te brengen?
4. Hoe brengen de (coördinerend) pedagogische medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, op dit moment het sociale netwerk van de cliënt in kaart?
5. Hoe betrekken de (coördinerend) pedagogische medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, het sociale netwerk actief binnen de gezinsondersteuning?

1.5 Leeswijzer

Het rapport begint met een samenvatting van het onderzoek dat is uitgevoerd. In hoofdstuk 1 wordt informatie over de opdrachtgever, de aanleiding, het doel van het onderzoek en de hoofd- en deelvragen weergegeven. Hoofdstuk 2 gaat over het theoretisch kader waarin wordt weergegeven wat er bekend is over gezinsondersteuning en het sociale netwerk vanuit de literatuur, wat gezinsondersteuning bij Zozijn inhoudt en over methodieken die kunnen worden gebruikt bij het in kaart brengen van het sociale netwerk. In hoofdstuk 3 wordt de methode van het onderzoek beschreven. Hoofdstuk 4 geeft de resultaten vanuit de interviews en enquêtes met de medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, weer. In hoofdstuk 5 staan de conclusies en aanbevelingen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een sterkte en zwakte analyse en een discussie.

Hoofdstuk 2. Theoretisch kader

2.1 Wat is er bekend over gezinsondersteuning en daarmee het in kaart brengen van het sociale netwerk vanuit de literatuur?

Het sociale netwerk van iemand bestaat uit alle mensen waarmee een persoon een duurzame relatie heeft. Het gaat hier niet alleen om het aantal mensen maar ook om het gevoel van verbondenheid: ze voelen zich vertrouwd met andere mensen en voelen zich hierbij betrokken (NJI, 2015). Hierdoor kan het sociale netwerk bestaan uit een informeel netwerk zoals familie, vrienden, collega's, kennissen en burens. Maar kan het netwerk ook bestaan uit een formeel netwerk zoals professionals (Nabuurs, 2014).

Er zijn drie belangen om een sociaal netwerk te hebben, namelijk:

- sociale netwerken hebben een grote waarde en zijn en dragen bij aan de levenskwaliteit van de cliënt;
- professionele hulpverleningstrajecten stoppen een keer, het sociale netwerk kan dan zorgen voor de eventuele nazorg;
- door het aanspreken van het sociale netwerk, kan het sociale netwerk de afname van professionele hulp opvangen (Movisie, Steyaert & Kwekkeboom, 2012).

Het is algemeen bekend dat het van belang is om een steunend netwerk, zoals school, vrienden, familie, werk en buurt, te hebben. De verhouding tussen sociaal-emotionele problematiek, gedragsproblematiek en gezinsproblematiek en het niet hebben en/of het missen van een sociale omgeving is aangetoond. De sociale omgeving is van belang om het gedrag van bijvoorbeeld kinderen en jeugdigen in de gewenste richting te laten gaan en het hebben van een gezond sociaal netwerk kan een bijdrage leveren aan het oplossen en/of verbeteren van de problemen van de cliënt. Hierin kan het sociale netwerk blijvende steun bieden om de situatie op te lossen en/of te verbeteren (Nabuurs, 2014). Wanneer cliënten hun sociale netwerk goed weten te benutten, kunnen zij lichte problemen die bij het normale leven horen samen met hun sociale netwerk oplossen en hierdoor de eigen regie te behouden. Wanneer gezinnen de hulp van hun sociale netwerk in kunnen zetten, voor bijvoorbeeld praktische- en/of emotionele ondersteuning, neemt de behoefte aan professionele hulp af (NJI, 2015).

Van de ouders in Nederland, vraagt bijna 90 procent advies aan vrienden, ouders en andere bekenden met betrekking tot de opvoeding. Het sociale netwerk kan voor opgroeiende kinderen een positieve invloed hebben, door de steun die ouders ervaren beleven ze de opvoeding positiever en hebben ook positiever opvoedgedrag en daarnaast meer zelfvertrouwen. Het informele netwerk is voor ouders de meest gewenste en belangrijkste ondersteuning (NJI, 2010).

Praktische ondersteuning, psychologische of emotionele ondersteuning en een normatieve functie kunnen worden gezien als functies die het sociale netwerk voor een cliënt kan betekenen. Praktische ondersteuning kan bijvoorbeeld gevraagd worden voor boodschappen doen, oppassen of huishoudelijke werkzaamheden verrichten. Psychologische of emotionele ondersteuning wordt vaak gegeven door een sterk sociaal netwerk, zij kunnen bijvoorbeeld een luisterend oor bieden.

Emotionele steun versterkt vaak de psychische gezondheid: ouders weten bijvoorbeeld dat er steun is. De normatieve ondersteuning heeft betrekking op de voorbeeld functie die het sociale netwerk van de cliënt kan bieden (NJI, 2015).

Wanneer er één of meer mensen zijn waarop de cliënt en/of het gezin een beroep kan doen, spreken we van sociale ondersteuning. Deze ondersteuning kan bestaan uit bijvoorbeeld:

- betrokkenheid en emotionele ondersteuning: een luisterend oor en aandacht en interesse in hetgeen wat er speelt voor jou;
- informatie en advies: iemand kan informatie geven over iets en kan helpen/adviseren bij belangrijke beslissingen;
- praktische hulp of steun: iemand helpt bij het klussen of past op de kinderen (Nabuurs, 2014).

Daarnaast kan de samenstelling van het sociale netwerk steeds veranderen. Een levensgebeurtenis kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat het netwerk groter of kleiner wordt. Een levensgebeurtenis kan worden gezien als een normatieve gebeurtenis, dit kan bijvoorbeeld zijn het van de basisschool naar de middelbare school gaan maar ook een huwelijk. Of het kan worden gezien als een non-normatieve gebeurtenis, dit kan bijvoorbeeld zijn een verhuizing of scheiding van ouders (NJI, 2015).

Wilder en Granlund hebben ook onderzoek gedaan naar de duurzaamheid van sociale netwerken bij kinderen met een beperking. Hieruit is gebleken dat er verschillende factoren zijn die van invloed zijn op de duurzaamheid van het sociale netwerk, bijvoorbeeld de emotionele ondersteuning, overlap tussen de netwerken van zowel het kind als van de familie, de betrokkenheid van de vader en/of moeder en de relatie tussen ouders (NJI, 2015).

Het netwerk van de cliënt in kaart brengen kan de volgende doelen hebben:

- de familie en het sociale netwerk in beeld brengen;
- verkennen welke ondersteuning de familie of het sociale netwerk kan bieden;
- het werven van deelnemers aan bijvoorbeeld een familienetwerkberaad;
- inzichtelijk krijgen in de betekenis van verschillende relaties;
- aanknopingspunten hebben om de hulpverlening te ondersteunen;
- inzichtelijk krijgen welke krachten en patronen helpend of belemmerend zijn (Nabuurs, 2014).

Tevens is de mate van de steun die cliënten ervaren niet afhankelijk van de hoeveelheid personen binnen het sociale netwerk. Sommige cliënten hebben een klein netwerk, maar kunnen zich uitstekend ondersteund voelen. Daarnaast kunnen andere cliënten een heel groot netwerk hebben, maar voelen zich nauwelijks ondersteund. Dit kan te maken hebben met kritiek van het systeem op de cliënt, maar ook familieconflicten en familiegeheimen kunnen daarvan een oorzaak zijn.

Factoren die spelen in welke mate cliënten steun ervaren zijn:

- de behoefte van de cliënt aan ondersteuning;
- de nabijheid en bereikbaarheid van het sociale netwerk (Nabuurs, 2014).

Vanuit het beroepsprofiel van de maatschappelijk werker wordt er daarnaast van de maatschappelijk werkers verwacht dat ze zich inzetten om het sociaal functioneren van de cliënt te verbeteren, door zowel met de cliënt als met zijn of haar omgeving aan het werk te gaan. Hierbij kan de maatschappelijk werker een brug vormen tussen de cliënt en zijn of haar omgeving, met als doel het activeren van de cliënt en zijn of haar omgeving om zelf stappen te ondernemen (BPSW, 2016a).

Hulpverleners kunnen de kracht van hun cliënt versterken door:

- vanuit de vragen en behoeften van de cliënt en zijn of haar gezinsleden te werken;
- te werken vanuit de mogelijkheden van de cliënt in plaats van zijn tekortkomingen;
- steun en hulp in overleg met gezinsleden bepalen;
- bij planvormingen en oplossingen het sociale netwerk te activeren en te betrekken;
- het benutten van positieve krachten van gezinsleden en het netwerk;
- het versterken van vaardigheden van ouders, jeugdigen en het netwerk.

Wanneer bovenstaande interventies door hulpverleners worden gebruikt, stellen zij de cliënt centraal en helpt het hen een goede relatie met hun cliënt op te bouwen (NJI, 2010).

Door het met de cliënt in kaart brengen van het sociale netwerk, worden cliënten zich bewuster van het netwerk dat zich om hen heen bevindt en wat zij voor hen betekenen en kunnen betekenen. Ook kan het in kaart brengen van het sociale netwerk bij de cliënt confronterend binnen komen, het kan bijvoorbeeld zo zijn dat de cliënt zich bewust wordt van zijn kleine, matige netwerk. Dit kan gevoelens, gedachten en gedrag bij hen oproepen. Hierin is het van belang dat de hulpverlener zich hiervan bewust is (Nabuurs, 2014).

Het sociale netwerk heeft een grote waarde en draagt bij aan de levenskwaliteit van de cliënt. De cliënt kan bijvoorbeeld met het netwerk lichte problematiek zelf oplossen en daardoor hun eigen regie behouden. Het sociale netwerk kan namelijk zowel praktische- als emotionele ondersteuning bieden en wanneer de hulpverlening stopt, kan het netwerk de achterban zijn. Daarnaast wordt het voor zowel de cliënt als de hulpverlener inzichtelijk welk netwerk er om de cliënt heen staat en wat het netwerk zou kunnen betekenen (Movisie, Steyaert & Kwekkeboom, 2012).

10 tips van en voor hulpverleners om het sociale netwerk in kaart te brengen:

1. Kijk verder dan wat de cliënt inbrengt
2. Kijk ook verder dan de familie en vrienden
3. Teken het netwerk op papier
4. Breng het netwerk regelmatig ter sprake
5. Maak het netwerk tastbaar en zichtbaar
6. Zorg dat de cliënt eigenaar blijft van het netwerk: plak het overzicht op de koelkast
7. Gebruik ook je eigen netwerk als professional
8. Onderschrijf het belang van een ecogram en ga het gewoon DOEN
9. Vergeet het digitale netwerk niet
10. Zet dit regelmatig op de intervisie-agenda (Movisie, 2013).

Binnen gezinsondersteuning gaat het om de ontwikkeling van het kind of jongere in de thuissituatie. Hierbij gaat het om het versterken van de eigen kracht van ouders. Dit kan gedaan worden door bijvoorbeeld opvoedingsondersteuning, het leren van communicatievaardigheden en uitleg over het gedrag van een kind (Impegno, z.j.).

De betekenis die wordt gegeven vanuit het CJG aan opvoedingsondersteuning is de ondersteuning die ouders kunnen krijgen bij de opvoeding van hun kind om de ontwikkeling van het kind optimaal te kunnen bevorderen. Opvoedingsondersteuning heeft de volgende doelen:

- Ouderlijke opvoedvaardigheden verbeteren;
- Opvoedproblemen verminderen of oplossen in een vroeg stadium.

Het hoofddoel is een optimalisatie van de ontwikkeling van het kind.

Opvoedingsondersteuning kan worden gegeven vanaf de zwangerschap tot het 23^e levensjaar van het kind. Binnen opvoedingsondersteuning zijn er verschillende interventies mogelijk voor verscheidene opvoedvragen (Van Dijk & Prinsen, 2008).

2.2 Wat houdt gezinsondersteuning in bij Zozijn en wat is hun visie op het betrekken van het sociale netwerk?

2.2.1 Inleiding

Zozijn biedt met gezinsondersteuning zowel praktische ondersteuning als hulp bij ingewikkelde problematiek. De ondersteuning vindt plaats voor, tijdens en na school, thuis en op de opvang. Gezinsondersteuning is erop gericht dat een kind alle kansen krijgt om zich te ontwikkelen, dichtbij en vertrouwd. Gezinsondersteuning kan gericht zijn op praktische gezinsondersteuning, hulp bij opvoeden en ontwikkelingsgerichte pedagogische ondersteuning (Zozijn Kind & Jeugdhulp, z.j.).

2.2.2 Visie Zozijn

Zozijn draagt bij aan de groei en ontwikkeling van kinderen en jeugdigen. De organisatie richt zich op het kind, het kind wordt centraal gesteld. Zozijn Kind & Jeugd handelt vanuit een visie op zorg. Deze visie luidt als volgt: “Regie op eigen leven”. Ieder kind of jeugdige levert zijn of haar eigen bijdrage en is een belofte voor de toekomst. De regie over het leven van het kind of jeugdige ligt bij de ouders (Zozijn, 2014a).

Hierbij zijn de volgende uitgangspunten van belang:

- kinderen zijn een essentieel onderdeel van de maatschappij van nu en morgen;
- kinderen hebben recht op ontwikkeling en een eigen perspectief;
- kinderen maken bepaalde levensfasen door, die elk een eigen karakter hebben;
- ieder kind maakt deel uit van een gezinssysteem;
- ouders worden in hun kracht gehouden;
- zo vroeg mogelijk ondersteuning bieden (Zozijn, 2014a).

Zozijn biedt ondersteuning op de plaats waar ouders en hun kind dit nodig hebben. De ondersteuner van Zozijn kijkt samen met de ouders wat er nodig is om het kind de mogelijkheid te bieden zich zo veel mogelijk in zijn of haar eigen gezin en omgeving te ontwikkelen (Zozijn, 2014a).

De gezinsondersteuner is verantwoordelijk om het proces zorgvuldig op gang te brengen, te faciliteren en kind en gezin te blijven verwelkomen. Het gezin houdt de regie over hun eigen leven, de ondersteuningvraag blijft hun eigendom en niet van de begeleider (Zozijn Kind en Jeugdhulp, 2014b).

2.2.3 Gesprek met manager

Om meer duidelijkheid te krijgen over de visie van Zozijn, zijn de onderzoekers in gesprek gegaan met de manager van Zozijn, Kind en Jeugdhulp. Uit dit gesprek bleek dat Zozijn hulp biedt aan gezinnen met het oog op dat er in de toekomst minder hulp ingezet hoeft te worden. Daarbij willen ze dat de medewerkers vanuit een generalistisch denkvermogen te werk gaan. De betekenis die de manager geeft aan een generalistisch denkvermogen is dat de medewerkers zich aansluiten bij de cliënt en/of ouders en hun ontwikkelingsniveau, aansluiten bij wat er al gebeurd is, te checken waar behoefte aan is en wat er al gedaan is door de medewerker. Hierbij is naast de technische vaardigheden van de medewerker, ook de houding van de medewerker van belang. Bij het gebruiken van methodieken om het sociale netwerk in kaart te brengen, betekent dit concreet dat Zozijn van mening is dat er geen vaste methodiek gehanteerd moet worden. De methodiek die gebruikt wordt, behoort aan te sluiten bij behoeften van de cliënt en/of ouders. Hierin verwacht Zozijn dat de medewerkers, binnen elke productgroep, de methodieken die ze gebruiken zich eigen maken. Hierbij hoeven de medewerkers niet alle methodieken te kennen, voor informatie over verschillende methodieken kunnen zij terecht bij de gedragswetenschapper en de coach die behoren tot het ondersteuningsteam. Aan hen is het dan de taak om het nodige aan te rijden. De cpo'er en de po'er moeten onderling afstemmen wie het sociale netwerk in kaart gaat brengen, het advies van de manager is dat de medewerker die het nauwst betrokken is bij het gezin, het sociale netwerk in kaart brengt.

Hierna is het van belang dat het in kaart brengen van het sociale netwerk periodiek gebeurt om op veranderingen te kunnen anticiperen. De manager van Zozijn noemt de organisatie een leerrijke werkomgeving, wat wil zeggen dat de medewerkers moeten aangeven wat ze graag willen leren en dat er gekeken wordt naar de mogelijkheden hierin. De visie van Zozijn is dat de regie van de cliënt voorop staat, dit kan al in kleine vormen naar voren komen, bijvoorbeeld dat je als moeder maar een klein beetje eigen waarde terug hebt gekregen of weer zelfstandig een boodschap kan doen. Een uitspraak van een cliënt die de manager noemt, is bijvoorbeeld: 'Hoezo regie overnemen, ik heb de regie, je mag me wel helpen'. De medewerkers helpen het gevoel van grip en regie terug te krijgen (A. Koenders, persoonlijke communicatie, 23 januari 2017).

2.2.4 Gezinsondersteuning algemeen

Met gezinsondersteuning ondersteunt Zozijn met de inzet van verschillende middelen het gezin in zijn eigen context totdat het gezinssysteem op eigen kracht verder kan.

De gezinsondersteuning bestaat uit het ondersteunen van het gezin, het stimuleren van het gezin bij het kunnen accepteren van hulp of behandeling, het coördineren van hulp of behandeling en/of het realiseren en mobiliseren van hulp in het gezin (Zozijn Kind en Jeugdhulp, 2014b).

Gezinsondersteuning is erop gericht om de ouders uit het gezin (weer) in staat te stellen de opvoeding van het kind zelfstandig te kunnen (blijven) doen (empowerment). Het accent ligt daarbij op het versterken van de kansen en mogelijkheden en eigen kracht van mensen.

Het vraagt de medewerkers naast de basiskennis en vaardigheden die een (coördinerend) pedagogisch ondersteuner moet hebben, ook specifieke competenties. Als de ondersteuning adequaat wordt gegeven kan vroegtijdige uithuisplaatsing voorkomen worden. Het gaat onder meer om: opvoeding en verzorging, een stabiele en stimulerende opvoedingsomgeving weten te creëren; zorg dragen voor gezondheid en verzorging van gezinsleden. In sommige gevallen zijn er meerdere hulpverleners in een gezin werkzaam en is er sprake van complexe gezinssituaties. Er wordt gepraat over een complexe gezinssituatie wanneer in een gezin naast de kindproblematiek ook andere problematiek aan de orde is die om een reactie vraagt (Zozijn Kind en Jeugdhulp, 2014c).

Gezinsondersteuning kan onder andere gegeven worden in de vorm van dagbehandeling, zorg in onderwijs, naschoolse opvang en thuisondersteuning. Deze productgroepen worden in de volgende paragrafen toegelicht.

2.2.5 Dagbehandeling

Het kind kan een dagdeel of een aantal dagdelen terecht voor dagbehandeling bij een orthopedagogisch centrum van Zozijn om het kind extra ondersteuning en behandeling te bieden en daarmee de ontwikkeling van het kind zo goed mogelijk te stimuleren. Het orthopedagogisch centrum biedt het kind een veilige basis om zich te ontwikkelen. In overleg met ouders maken een (coördinerend) pedagogisch ondersteuner en een orthopedagoog en/of psycholoog een zorgplan dat specifiek gericht is op het kind. In dat plan wordt beschreven op welke wijze de ontwikkeling van het kind gestimuleerd wordt en welke ondersteuning en behandeling daarvoor nodig is. Het plan wordt regelmatig met de ouders besproken en indien nodig aangepast (Zozijn Kind en Jeugdhulp, z.j.). Tijdens de dagbehandeling wordt het kind gestimuleerd in zijn of haar ontwikkeling. Dit doet Zozijn met de inzet van verschillende methodieken. Op het orthopedagogisch centrum zijn de volgende professionals aanwezig: pedagogisch ondersteuners, een orthopedagoog, een psycholoog, een logopedist, een fysiotherapeut, ergotherapeut, speltherapeut en arts. Deze professionals zijn deskundig in het ondersteunen en behandelen van kinderen met ontwikkelingsproblemen (Zozijn Kind en Jeugdhulp, z.j.).

Orthopedagogisch centrum De Timp is voor kinderen en jongeren tussen de 0 en 18 jaar met problemen in de ontwikkeling uit de Oost Achterhoek. Het orthopedagogisch centrum is de basislocatie van waaruit de verschillende vormen van ondersteuning, begeleiding en behandeling geboden worden. Orthopedagogisch centrum De Timp in Lieveelde heeft een aantal dependances waar ook dagbehandeling geboden wordt, dit zijn onder andere Brede school De Kei in Lichtenvoorde en Speciale basisschool de Korenburg in Winterswijk (Zozijn, z.j.a).

2.2.6 Zorg in onderwijs

Zozijn kan kinderen met een ontwikkelingsprobleem hulp bieden op de school van het kind, zowel binnen het regulieren (basis) onderwijs als binnen het speciaal onderwijs. Dit noemt de organisatie Zorg in Onderwijs. Om goed mee te kunnen komen op school, hebben de kinderen soms extra ondersteuning en verzorging nodig. Ze hebben bijvoorbeeld hulp nodig bij:

- eten en drinken;
- het aan- en uitkleden;
- lichamelijke controles;
- oefenen van dagelijks terugkerende handelingen;
- de omgang met anderen;

Een pedagogisch ondersteuner komt op afgesproken tijd in de klas van het kind. De ondersteuning en verzorging dat geboden wordt met Zorg in onderwijs is compleet aangepast aan de behoeften van het kind en gebeurt altijd in overleg met de ouders en de leerkracht (Zozijn, z.j.b).

2.2.7 Naschoolse opvang

Zozijn biedt ook begeleiding buiten schooltijden. Deze specialistische begeleiding wordt gegeven op één van de locaties van Zozijn of op een school. De begeleiding buiten schooltijden is meestal mogelijk voor- en na schooltijd, op woensdag- en zaterdagmiddagen en tijdens vakanties. Zozijn past de activiteiten aan op de voorkeur en de mogelijkheden van het kind. De activiteiten die geboden zijn onder andere spelletjes, sporten, samen koken, muziek maken of wandelen (Zozijn, z.j.c).

2.2.8 Thuisondersteuning

De gezinsondersteuning bij Zozijn richt zich op alle gezinnen met kinderen van 0-18 jaar, die ondersteuning kunnen gebruiken in de thuissituatie. De gezinsondersteuner komt tijdelijk of voor langere tijd bij het gezin thuis. Het kan zijn dat ouder(s) opvoedingsvragen hebben of knelpunten ervaren met betrekking tot de ontwikkeling van hun kind. Ouders krijgen tijdens de gezinsondersteuning handvaten om met een specifiek probleem van hun kind om te gaan. Daarnaast leren ze de kinderen vaardigheden aan om de aanwezigheid van het probleem te doen verminderen. Het is van belang dat er vooral voor gezinnen met jonge kinderen op een zo vroeg mogelijke leeftijd hulp geboden wordt. Wanneer de ontwikkeling van het kind voorspoedig verloopt kunnen veel problemen op latere leeftijd worden voorkomen (Zozijn, 2014a).

Gezinsondersteuning is erop gericht om ouders weer in staat te stellen zelfstandig hun kind op te kunnen voeden. Het komt wel eens voor dat er meerdere hulpverleners in een gezin werkzaam zijn en er sprake is van complexe gezinssituaties. Complexe gezinssituaties zijn situaties waarbij naast de kindproblematiek, ook andere problematiek aan de orde zijn in het gezin die vragen om ondersteuning. In deze gevallen is het van belang dat de zorg integraal wordt aangeboden en goed geregistreerd wordt (Zozijn, 2014a).

Gezinsondersteuning biedt:

- hulp bij de opvoeding;
- hulp bij het stimuleren van de ontwikkeling van een kind;
- praktische ondersteuning;
- video home training: door middel van videobeelden krijgen ouders inzicht in bijvoorbeeld de ontwikkelings- en/of gedragsproblemen van hun kind;
- spelbegeleiding: een vorm van ondersteuning aan kinderen die problemen hebben op het gebied van spel, of spelontwikkeling. Kinderen ontwikkelen zich door te spelen (Zozijn, 2014a).

2.2.9 De gezinsondersteuner

Zozijn vindt het belangrijk dat ouders een grote en belangrijke rol spelen in de ondersteuning van het kind, de ouders kennen hun kind het beste en weten wat wel en niet goed voor hun kind is.

De dienstverlening die vanuit Zozijn geboden wordt kan in principe overal en in welke vorm en mate de ouders het willen. De ouders bepalen zelf aan welke zorg, begeleiding en ondersteuning zij en hun kind behoefte hebben. De medewerkers van Zozijn bieden in en om het gezin opvang, begeleiding, ondersteuning en behandeling. De medewerker van Zozijn komt in de vertrouwde omgeving van het kind, namelijk bij het kind thuis (Zozijn, 2014a).

Bij Zozijn werken gezinsondersteuners die deskundig zijn in het begeleiden van kinderen met ontwikkelingsproblemen. Zozijn hecht een grote waarde aan kennisontwikkeling en opleiding van de medewerkers om daarmee de professionaliteit van gezinsondersteuning te waarborgen. Dit komt de kwaliteit bij de ondersteuning ten goede. Zozijn zet zich in om de professionals hiervoor intern periodiek te scholen (Zozijn, 2014a).

2.2.10 Samenwerking

Zozijn Kind & Jeugd werkt in samenwerking met de gemeenten, organisaties zoals MEE, kinderdagverblijven, peuterspeelzalen en scholen. Zozijn hecht een grote waarde aan deze samenwerking en heeft inmiddels met verschillende partners een samenwerkingsband. Daardoor beschikt Zozijn over een groot netwerk en zet Zozijn zich actief in om deze samenwerking verder uit te breiden met nieuwe partners. Zozijn neemt daarbij de regiefunctie op zich (Zozijn, 2014a).

Als een verwijzer de ouders spreekt en constateert dat het in de thuissituatie steun kan gebruiken dan kan de verwijzer deze ouders attenderen op Zozijn. Zozijn helpt de verwijzer graag, door de vragen van ouders te beantwoorden. Daarvoor inventariseren de zorgbemiddelaars allereerst de vragen die ouders hebben. Vervolgens kijken de zorgbemiddelaars samen met de ouders, naar de ondersteuning die zij nodig hebben en zorgen zij voor een goede match tussen het gezin en de gezinsondersteuner. Wanneer er daarbij sprake is van verschillende aanbieders van zorg, dan coördineert de ondersteuner van Zozijn deze zorg (Zozijn, 2014a).

2.2.11 Gemeenten

Vanaf 1 januari 2015 hebben gemeenten de taak en verantwoordelijkheid gekregen om met alle betrokken instanties afspraken te maken over de manier waarop zij problemen signaleren, hoe de toeleiding naar zorg verloopt en welke bijdrage zij leveren aan de uitvoering van het 'één gezin, één plan-principe. Ook moeten de gemeente een model, een werkwijze en een protocollering kiezen en zorgen voor een eenduidige regeling van het privacybeleid. Daarnaast moeten gemeenten ervoor zorgen dat er heldere afspraken worden gemaakt over de coördinatie van zorg (Zozijn Kind & Jeugdhulp, 2014b).

2.3 Wat is er bekend over methoden en/of technieken vanuit de literatuur om samen met een cliënt het sociale netwerk in kaart te brengen?

2.3.1 De groslijst

Doel van de methodiek

Het sociale netwerk in kaart brengen en de informele steun bevorderen.

Gebruik van de methodiek

De cliënt noemt spontaan namen die in een lijst komen te staan. Het lijstje wordt samen met de cliënt en/of familie gemaakt. Tijdens het maken van deze lijst maakt de hulpverlener aantekeningen over gemaakte opmerkingen die van belang zijn bij het werken aan een sociaal netwerk. Aan de lijst kunnen foto's worden toegevoegd. Daarnaast kunnen ook bijvoorbeeld de persoonlijke begeleiders, hulpverleners of coaches worden toegevoegd.

Reden om deze methodiek te gebruiken

Om snel een overzicht te hebben wie er in het sociaal netwerk van de cliënt zit.

Voordelen van de methodiek

- de groslijst kan in enkele minuten worden opgesteld;
- er is geen training nodig om een groslijst in te vullen;
- de lijst kan als eerste stap worden gebruikt voor het invullen van andere methodieken.

Nadelen van de methodiek

- de namen in de lijst worden willekeurig genoemd, waardoor het niet helder is wie het meest belangrijk zijn voor de cliënt en wie het minst (Movisie, 2014).

2.3.2 De netwerkcirkel van Lensink

Doel van de methodiek

Het sociale netwerk in kaart brengen en de informele steun bevorderen.

Gebruik van de methodiek

Door de netwerkcirkel in te vullen worden het aantal netwerkkleden en hun positionering ten opzichte van de cliënt in kaart gebracht. Dit wordt gedaan door vragen te stellen als: wie heb je deze week allemaal gesproken of met wie deel je je geheimen. De cliënt staat in het midden van de schil en daarnaast zijn er vier andere schillen. De eerste schil om de cliënt heen zijn voor intimi, de tweede schil om de cliënt heen zijn vrienden, de derde schil om de cliënt heen zijn bekenden en de vierde schil om de cliënt heen zijn diensten. Daarnaast zijn er vier kwadranten: familie, medecliënten, professionals en mensen die er zijn ontmoet in de samenleving. Daarnaast wordt er gekeken of de bekenden ook vrienden kunnen worden en wie (mogelijke) hulpbronnen kunnen zijn.

Reden om deze methodiek te gebruiken

Wanneer er sprake is van mensen met een verstandelijke beperking.

Voordelen van de methodiek

- het invullen van de netwerkcirkel is eenvoudig;
- het kan in 10 tot 30 minuten worden ingevuld;
- het is naast de doelgroep verstandelijke beperking ook voor een bredere doelgroep inzetbaar.

Voordelen van de methodiek

- om de netwerkcirkel goed in te kunnen vullen, is zelfstudie aan te raden;
- het is handig om voorafgaand een groslijst te hebben gemaakt (Movisie, 2014).

2.3.3 Het wijkecogram

Doel van de methodiek

Het sociale netwerk in kaart brengen en de informele steun bevorderen.

Gebruik van de methodiek

Binnen het wijkecogram wordt er met drie sectoren gewerkt, (1) familie, (2) vrienden, kennissen en collega's, en (3) hulpverleners. In de binnenste cirkel kunnen de mensen die het dichtstbij de cliënt staan worden gezet en in de buitenste kring de mensen die verder weg staan van de cliënt. Door gebruik te maken van de twee cirkels kan in een oogopslag worden gezien wie belangrijk en wie minder belangrijk is voor de cliënt. Daarnaast wordt inzichtelijk of de banden tussen de cliënt en die persoon sterk is of wat losser is. Hierdoor kan de dichtheid en stabiliteit van het netwerk worden weergegeven waardoor (mogelijke) hulpbronnen zichtbaar zijn.

Reden om deze methodiek te gebruiken

Om zowel het sociale netwerk in kaart te brengen als het sociale netwerk te activeren.

Voordelen van de methodiek

- het wijkecogram is in vergelijking met andere netwerkcirkels minder complex, het verdeelt
- het netwerk in drie groepen in plaats van vier;
- het verdeelt de nabijheid van het netwerk in dichtbij en verder weg;
- het wijkecogram is eenvoudig in te vullen.

Nadelen van de methodiek

- om het wijkecogram goed in te kunnen vullen, is zelfstudie aan te raden (Movisie, 2014).

2.3.4 Het genogram

Doel van de methodiek

Het sociale netwerk in kaart brengen en de informele steun bevorderen.

Gebruik van de methodiek

Binnen een genogram maakt de hulpverlener door middel van een tekening een stamboom van een aantal generaties binnen de familie. Een genogram wordt getekend aan de hand van internationaal afgesproken symbolen, hierdoor zullen alle hulpverleners het schema kunnen lezen. Door deze stamboom te tekenen wordt de omvang van de familie zichtbaar. Naast de schematische weergave van de familie, worden er ook gegevens verzameld over de desbetreffende personen en hun relaties. Zo kan er bijvoorbeeld door middel van de relatielijnen de kwaliteit van de relatie worden weergegeven. Dit kan voor de cliënt inzichtelijk maken hoe de relaties zijn opgebouwd. Voor de hulpverlener is het binnen het maken van het genogram van belang om goed door te vragen naar verschillende relaties en de feitelijkheden en de gevoelens hierin. Daarnaast zijn gevoelens altijd subjectief en is het verstandig om als hulpverlener het genogram met verschillende gezinsleden te maken om zo de kwaliteit van de relaties inzichtelijk te krijgen. Het genogram kan voor de hulpverlener twee aspecten bieden:

- informatie verzamelen en inzichtelijk krijgen welke mogelijkheden er liggen binnen de familie;
- het inzichtelijk maken van aanknopingspunten binnen de begeleiding.

Wat belangrijk is binnen het werken met het genogram is dat de hulpverlener vanuit een systeemgericht perspectief denkt en handelt. Hiernaast moeten open vragen gesteld worden en doorvraagd worden naar nieuwe informatie (Nabuurs, 2014).

Reden om deze methodiek te gebruiken

Om zowel het sociale netwerk in kaart te brengen als het sociale netwerk te activeren.

Voordelen van de methodiek

- het genogram kan een eenvoudige opzet hebben, maar ook een gedetailleerde opzet;
- het genogram maken, kan 10 minuten duren, maar ook een uur in beslag nemen;
- het maken van een eenvoudige genogram is alleen potlood en papier nodig, of eventuele software;
- er zijn eenvoudige computer- en iPad-programma's voor het maken van een genogram;
- het genogram wordt continu verder ontwikkeld en bevat steeds meer symbolen;
- het genogram kan worden toegepast in combinatie met het ecogram.

Nadelen van de methodiek

- het genogram brengt alleen het familiair systeem in kaart;
- voor een goed gebruik van het genogram, is enige zelfstudie noodzakelijk;
- hulpverleners hebben kennis nodig van de verschillende symbolen om deze goed toe te passen (Movisie, 2014).

2.3.5 Het ecogram

Doel van de methodiek

- de familie en het sociale netwerk in beeld brengen;
- inzichtelijk krijgen welke mogelijkheden er liggen binnen de familie en/of het sociale netwerk voor ondersteuning;
- het werven van deelnemers aan bijvoorbeeld een familienetwerkberaad.

Gebruik van de methodiek

Door middel van een grafische weergave wordt het sociale netwerk van het gezin, het subsysteem en de cliënt als individu in kaart gebracht. Hierbij kan er gedacht worden aan het informele netwerk (kennissen, familie, vrienden, burens en collega's) en het formele netwerk (school, hulpverleners en zorgprofessionals). Hierbij kan net zoals in het genogram, de kwaliteit van de relaties worden aangegeven met lijnen.

Een ecogram kan op verschillende manieren worden getekend en zelfs met een goede uitleg als huiswerkopdracht mee worden gegeven (hierbij is het van groot belang om dit na te bespreken). De meest voorkomende manieren om een ecogram te tekenen zijn een bolletjesschema of een cirkeldiagram. De afstand tussen de verschillende bolletjes geeft de afstand en nabijheid zoals de cliënt de ervaart weer. In het ecogram dienen de relatielijnen als interactiepatronen.

Als hulpverlener is het belangrijk om binnen het maken van een ecogram het 'zwakkere' sociale netwerk, maar die ook waardevol zijn, niet te vergeten. Met bepaalde standaardvragen kun je deze 'zwakkere' sociale netwerk al inzichtelijk maken (Nabuurs, 2014).

Reden om deze methodiek te gebruiken

Om zowel het sociale netwerk in kaart te brengen als het sociale netwerk te activeren.

Voordelen van de methodiek

- voor het maken van een ecogram is alleen potlood en papier nodig, of eventuele software;
- er zijn eenvoudige computerprogramma's voor het maken van een ecogram;
- het maken van een ecogram kan in een half uur tot een uur worden gemaakt;
- kan worden toegepast in combinatie met het genogram: punten uit het genogram kunnen worden opgenomen in het ecogram.

Nadelen van de methodiek

- hulpverleners hebben kennis nodig van de verschillende symbolen om deze goed toe te passen;
- voor een goed gebruik van het ecogram, is enige zelfstudie noodzakelijk (Movisie, 2014).

2.3.6 Het sociogram

Doel van de methodiek

- inzichtelijk krijgen van verschillende relaties en diens betekenis;
- inzichtelijk krijgen welke mogelijkheden er liggen binnen de familie en/of het sociale netwerk voor ondersteuning;
- het werven van deelnemers aan bijvoorbeeld een familienetwerkberaad;
- aanknopingspunten bieden voor de hulpverlening;
- inzichtelijk krijgen welke krachten en patronen helpend of belemmerend zijn.

Gebruik van de methodiek

Door middel van het sociogram kan de hulpverlener inzichtelijk krijgen wat de kwaliteit van de contacten zijn binnen de verschillende individuele contacten. Het sociogram wordt altijd per individu ingevuld, hierbij kan het de cliënt helpen om de contacten inzichtelijk te krijgen en deze contacten op waarde te schatten. Door in te gaan op de omvang, variatie, frequentie en de bereikbaarheid van het contact, kan de cliënt het contact beter op waarde schatten. Daarnaast kan de cliënt door in te gaan op de affectieve behoefte, de behoefte aan aansluiting, de materiële behoefte en de behoefte aan sociale zekerheid, de functie van het netwerk in te schatten.

Reden om deze methodiek te gebruiken

Om het gehele sociale netwerk op een eenvoudige manier in kaart te brengen.

Voordelen van de methodiek

- het gehele sociale netwerk wordt in kaart gebracht;
- het kan met potlood en papier gedaan worden;
- het wordt inzichtelijk welke krachten en patronen helpend of belemmerend zijn (Nabuurs, 2014).

2.3.7 De levenslijn

Doel van de methodiek

Informatie verzamelen over de cliënt en verbanden tussen gebeurtenissen, problematiek en de hulpvraag inzichtelijk krijgen.

Gebruik van de methodiek

Bij een levenslijn wordt er door middel van een chronologische weergave de levensgeschiedenis van het cliëntsysteem, het individu of het gezin gemaakt. In een levenslijn worden zowel positieve als negatieve gebeurtenissen geplaatst. De functie van een levenslijn is:

- op systematische wijze informatie verzamelen over de levensgeschiedenis van de cliënt;
- de cliënt de verbanden tussen gebeurtenissen en problematiek en de hulpvraag inzichtelijk te laten maken;
- voor de hulpverlener helpend in de objectiviteit als hulpverlener.

Enkele gebeurtenissen die in een levenslijn weergegeven kunnen worden zijn:

- etnische achtergrond en migratiedata;
- opleiding/school;
- werk/ontslag;
- verhuizing;
- verlieservaringen;
- geboorte;
- huwelijk, scheiding, samenwonen.

Reden om deze methodiek te gebruiken

Om inzichtelijk te krijgen wat de verbanden tussen gebeurtenissen, problematiek en de hulpvraag zijn.

Voordelen van de methodiek

- naast informatieverzameling is de levenslijn ook een interventie om in gesprek te gaan met de cliënt en zijn familie, hierdoor komen gevoelens, gedachten en gedrag eerder naar voren.

Nadelen van de methodiek

- het sociale netwerk van de cliënt wordt niet in kaart gebracht (Nabuurs, 2014).

2.3.8 Sociaal netwerkmethodiek (Scheffers)

Doel van de methodiek

De eigen kracht van de cliënt vergroten en het netwerk opbouwen en versterken.

Gebruik van de methodiek

Het beoogde doel van deze methodiek is het versterken van onderlinge relaties en wederkerigheid. Het is geschikt voor een individu, een echtpaar of een gezin. En daarnaast te gebruik in zowel de intramurale setting als in de ambulante hulpverlening. Het gaat om cliënten die hun netwerk niet als vitaal genoeg ervaren. Het gaat hierbij om het voorkomen van een sociaal isolement, eenzaamheid en onderlinge steun bevorderen.

Deze methodiek wordt uitgelegd in het boek 'Sterk met een vitaal netwerk, empowerment en de sociaal netwerkmethodiek' geschreven door Maria Scheffers in 2010. En bestaat uit vijf fasen:

- via een eco- of sociogram wordt het netwerk in kaart gebracht;
- er wordt gekeken naar de mogelijkheden;
- er wordt een werkplan gemaakt en uitgevoerd;
- de resultaten worden besproken;
- de manieren worden geanalyseerd om deze te consolideren.

Reden om deze methodiek te gebruiken

Om het netwerk van de cliënt op te bouwen en/of te versterken.

Voordelen van de methodiek

- Scheffers, de auteur van dit boek, geeft trainingen (BAMw geaccrediteerd) in het werken met de methodiek;
- de methode kost nauwelijks extra tijd omdat het in de werkwijze wordt geïntegreerd.

Nadelen van de methodiek

- het kost tijd om de methodiek te implementeren in het handelen (Movisie, 2014).

2.3.9 De ecomap

Doel van de methodiek

Het sociale netwerk in kaart brengen en de informele steun bevorderen.

Gebruik van de methodiek

De ecomap is in de uitvoer hetzelfde als de genogram, alleen waar het genogram zich alleen richt op de familie, richt de ecomap zich op het gehele sociale netwerk. Rempel et al. (2007) geven aan dat een combinatie van het genogram en de ecomap de voorkeur verdient. Omdat dit ten eerste een groter inzicht geeft in het sociale netwerk, ten tweede de interactie tussen hulpverlener en cliënt wordt hierdoor verbeterd en ten derde krijg je door de combinatie meer personen in het sociale netwerk inzichtelijk die misschien bij beide methodieken apart niet waren gevonden.

Reden om deze methodiek te gebruiken

Om het gehele netwerk meteen in kaart te brengen.

Voordelen van de methodiek

- het gehele sociale netwerk wordt meteen in kaart gebracht;
- de ecomap kan een eenvoudige opzet hebben, maar ook een gedetailleerde opzet;
- de ecomap maken, kan 10 minuten duren, maar ook een uur in beslag nemen.

Nadelen van de methodiek

- voor een goed gebruik van de ecomap, is enige zelfstudie noodzakelijk;
- hulpverleners hebben kennis nodig van de verschillende symbolen om deze goed toe te passen (Expertisecentrum Mantelzorg, 2012).

2.4 Conclusie theoretische deelvragen

Deelvraag 1: Wat is er bekend over gezinsondersteuning en daarmee het in kaart brengen van het sociale netwerk vanuit de literatuur?

Het sociale netwerk kan zowel uit een informeel als een formeel netwerk bestaan. Het is voor iedereen van belang een sociaal netwerk te hebben, want zij dragen bij aan de levenskwaliteit en het kan een deel van de professionele hulpverlening overnemen. Daarnaast is het sociale netwerk voor ouders de meest gewenste en belangrijkste ondersteuning. Het in kaart brengen van het sociale netwerk kan de volgende doelen hebben: het sociale netwerk in beeld krijgen, ontdekken welke ondersteuning het sociale netwerk kan bieden, het werven van deelnemers aan bijvoorbeeld een familienetwerkberaad, inzicht krijgen in de betekenis van verschillende relaties, aanknopingspunten hebben om de hulpverlening te ondersteunen en inzichtelijk krijgen welke krachten en patronen helpend of belemmerend zijn.

Deelvraag 2: Wat houdt gezinsondersteuning in bij Zozijn en wat is hun visie op het betrekken van het sociale netwerk?

De conclusie van deze deelvraag is het volgende: Gezinsondersteuning bij Zozijn houdt in dat er vanuit Zozijn zowel praktische ondersteuning geboden als hulp bij ingewikkelde problematiek geboden wordt. De ondersteuning vindt plaats voor, tijdens en na school, thuis en op de opvang. De gezinsondersteuning kan gericht zijn op praktische gezinsondersteuning, hulp bij opvoeden en ontwikkelingsgerichte pedagogische ondersteuning. Met gezinsondersteuning ondersteunt Zozijn het gezin met de inzet van verschillende middelen in zijn eigen context totdat het gezinssysteem op eigen kracht verder kan. Het accent ligt daarbij op het versterken van de kansen en mogelijkheden en eigen kracht van mensen (empowerment). Gezinsondersteuning kan onder andere gegeven worden in de vorm van dagbehandeling, zorg in onderwijs, naschoolse opvang en thuisondersteuning. De visie van Zozijn Kind & Jeugd luidt: "Regie op eigen leven". Ieder kind/jeugdige levert zijn of haar eigen bijdrage en is een belofte voor de toekomst.

De regie over het leven van het kind/jeugdige ligt bij de ouders. Zozijn biedt de gezinnen ondersteuning wanneer zij dit nodig hebben.

De ondersteuner kijkt samen met ouders wat er nodig is om het kind zo veel mogelijk in zijn/haar eigen omgeving te ontwikkelen.

Uit het gesprek met de manager werd duidelijk dat Zozijn hulp biedt aan gezinnen met het oog op dat er in de toekomst minder hulp ingezet hoeft te worden. De manager wil dat de medewerkers vanuit een generalistisch denkvermogen te werk gaan. Bij het gebruiken van methodieken om het sociale netwerk in kaart te brengen, is Zozijn van mening is dat er geen vaste methodiek gehanteerd moet worden. De methodiek die gebruikt wordt, behoort aan te sluiten bij behoeften van de cliënt en/of ouders. Hierin verwacht Zozijn dat de medewerkers, binnen elke productgroep, de methodieken die ze gebruiken zich eigen maken.

Deelvraag 3: Wat is er bekend over methoden en/of technieken vanuit de literatuur om samen met een cliënt het sociale netwerk in kaart te brengen?

De meeste methodieken die zijn omschreven binnen deelvraag drie hebben als doel het sociale netwerk in kaart te brengen en de informele steun te bevorderen. Daarnaast wordt er bij sommige methodieken ook gekeken naar de krachten en patronen die helpend of belemmerend zijn, maar ook wordt er bij een methodiek de kracht van de cliënt vergroot en het netwerk opgebouwd en versterkt. Tevens is er de methodiek van 'De levenslijn' die informatie verzamelt over de cliënt en verbanden tussen gebeurtenissen, problematiek en de hulpvraag inzichtelijk krijgt.

Hierbij verzamelt de hulpverlener op systematische wijze informatie over de levensgeschiedenis van de cliënt en kan dus op meer fronten worden ingezet dan alleen het netwerk in kaart brengen en de informele steun te bevorderen. De volgende methodieken zijn snel en makkelijk te hanteren: de groslijst, het ecogram en het sociogram. Voor de overige methodieken, zoals de netwerkcirkel van Lensink, het genogram, de levenslijn, sociaal netwerkmethodie van Scheffers en de ecomap, is meer zelfstudie nodig en is uitgebreider bij het in kaart brengen.

Hoofdstuk 3. Methode van onderzoek

3.1 Type onderzoek

3.1.1 Kwalitatief en kwantitatief

Het verschil tussen kwalitatief en kwantitatief onderzoek is dat een kwantitatief onderzoek cijfermatig is en een kwalitatief onderzoek niet. Bij een kwalitatief onderzoek wordt er informatie gegeven die bruikbare inzichten kan opleveren, maar geen cijfermatige gegevens. Kwalitatief onderzoek gaat meestal vooraf aan een kwantitatief onderzoek. Met kwalitatief onderzoek kun je tot de vorming van bepaalde hypothesen komen. Voorbeelden van kwalitatief onderzoek zijn literatuuronderzoek en interviews (Heerink, Pinkster-Schalken, Bratti- Van Der Werf, 2013).

Bij een kwantitatief onderzoek is er sprake van dataverzameling en data-analyse die in getallen worden uitgedrukt. Daarbij te denken aan een enquête met gesloten vragen, een tevredenheidsmeting op een bepaalde schaal, aantal personen, observaties waarbij gebruik gemaakt wordt van turfing, et cetera. Er wordt voor het verwerken van de gegevens onder andere gebruik gemaakt van het computerprogramma SPSS. Bij kwalitatief onderzoek gaat het om de gegevens die niet in getallen worden uitgedrukt. Om de gegevens te verzamelen worden er interviews afgenomen waar verhalen en meningen van mensen uit voort komen, beschrijvingen van situaties, observaties, een enquête (Van Fliet, 2007).

Op basis van alle voorgaande informatie valt te concluderen dat dit onderzoek een kwalitatief onderzoek is. Het onderzoek is namelijk niet gericht op cijfers maar op het verkrijgen van informatie over wát er leeft en waarom. Het onderzoek begint met een literatuuronderzoek, gericht op de gezinsondersteuning en het in kaart brengen van het sociale netwerk van de cliënt. Daarna wordt er een analyse gemaakt van de huidige (probleem) situatie omtrent de gezinsondersteuning en de wijze waarop de medewerkers samen met de cliënt het sociale netwerk in kaart brengen. Vervolgens worden er interviews en enquêtes afgenomen bij medewerkers om te kijken welke rol zij spelen in het actief betrekken van het sociale netwerk van de cliënt de binnen de gezinsondersteuning. Bij het verwerken van de uitkomsten van de enquête wordt er gebruik gemaakt van een kwantitatieve analyse.

3.1.2 Inventariserend onderzoek

Dit onderzoek betreft een inventariserend onderzoek. Bij een inventariserend onderzoek, ook bekend als een verkennend onderzoek, gaat het om het analyseren en in beeld brengen van een (uitgangs)probleem/- situatie. Het type onderzoek geeft inzicht in een bepaalde situatie (Migchelbrink, 2009).

Dit onderzoek heeft als functie om aanbevelingen te doen aan de medewerkers om het sociale netwerk van de cliënt actief in te kunnen zetten. Daarvoor zal eerst de huidige situatie beter in kaart gebracht moeten worden. Eerst wordt er een literatuuronderzoek verricht op verschillende gebieden. Deze inventarisatie geeft een richting tot het opstellen van interviewvragen en enquêtevragen die worden afgenomen bij de medewerkers van de organisatie.

Het onderzoek is een praktijkgericht onderzoek. Met dit onderzoek wordt een bijdrage geleverd aan een interventie met als doel een bestaande situatie te veranderen (Verschuren & Doorewaard, 2015). Het onderzoek richt zich op de gezinsondersteuning. In de bestaande situatie ervaren de (coördinerend) pedagogisch medewerkers van de gezinsondersteuning dat ze het lastig vinden om samen met de cliënt en hun ouders/verzorgers het sociale netwerk van de cliënt actief in te zetten. Om de bestaande situatie te doen veranderen, wordt er in dit onderzoek gekeken wat de medewerkers nodig hebben om het sociale netwerk van de cliënt actief in te kunnen zetten.

3.2 Onderzoekspopulatie en steekproef

3.2.1 Populatie

De populatie in een onderzoek zijn de eenheden die worden gebruikt, hierbij kan gedacht worden aan organisaties en personen. Over deze eenheden, ook wel het domein genoemd, wordt een uitspraak gedaan. Bij de populatie gaat het om alle organisaties en/of personen waarover een uitspraak wordt gedaan. Hierbij is het niet van belang om alle organisaties en/of personen te ondervragen wanneer de populatie uit honderdduizenden bestaat. In plaats daarvan gebruik je een steekproef om de gehele groep te kunnen vertegenwoordigen (Verhoeven, 2014).

De populatie bestaat uit de professionals van orthopedagogisch centrum de Timp. Zij hebben allen als functie (coördinerend) pedagogisch ondersteuner en bieden ondersteuning aan het kind en zijn gezin. De populatie bestaat ongeveer uit 65 medewerkers.

3.2.2 Steekproef

Om hier een selectie in te kunnen maken is er gekozen voor een gerichte steekproef. De selectie is gebaseerd op theoretische overwegingen waarbij de steekproef niet getrokken is op basis van toeval. De onderzoekers zijn gericht op zoek gegaan naar waarnemingseenheden die het beste aansluiten bij hetgeen wat de onderzoekers willen weten (Baarda et al., 2013). De onderzoekers hebben gericht gekozen voor een bepaalde samenstelling. Ze hebben ervoor gekozen om professionals met verschillende werkzaamheden te gaan interviewen. De onderzoekers zullen interviews afnemen met zowel CPO'ers als PO'ers. De opdrachtgever heeft de onderzoekers een lijst meegegeven met namen die zij konden uitnodigen voor een interview.

Omdat de medewerkers op verschillende afdelingen werkzaam zijn, nemen de onderzoekers v.z.m. een gelijkmatige verdeling over het aantal medewerkers binnen deze afdelingen. Zo worden alle medewerkers uit de verschillende afdelingen onder de aandacht gebracht. Dit wordt volgens Baarda et al. (2013) ook wel een gestratificeerde steekproef genoemd. De onderzoekers hebben de onderzoekseenheden vooraf opgedeeld in groepen, op basis van bepaalde relevante kenmerken, namelijk de verschillende productgroepen en werkzaamheden. Naar aanleiding van de uitkomsten van de interviews zullen er enquêtes worden afgenomen bij de overige (coördinerend) pedagogisch ondersteuners die werkzaam zijn binnen de gezinsondersteuning van orthopedagogisch centrum de Timp. Door interviews af te nemen kunnen de onderzoekers dieper op het onderwerp in gaan. Om de resultaten uit de interviews te checken en representatief te maken, zullen de onderzoekers enquêtes afnemen bij de overige (coördinerend) pedagogisch ondersteuners.

3.3 Instrumenten

Voor het onderzoek maken de onderzoekers gebruik van interviews (zie bijlage IV) en enquêtes (zie bijlage VI).

De interviews worden persoonlijk afgenomen bij de coördinerend pedagogisch ondersteuners. De onderzoekers nemen de interviews samen af met één (coördinerend) pedagogisch ondersteuner per interview. Deze interviews worden afgenomen op locatie de Timp in Lievelede. Er is gekozen voor het afnemen van interviews omdat er in interviews ruimte is om de diepte in te gaan. Door tijdens het gesprek door te vragen naar achterliggende motivaties, gedachten en ideeën komt er gedetailleerde informatie vrij. In de interviews kan er specifiek gevraagd worden naar de rol van de medewerker in het actief betrekken van het sociale netwerk van de cliënt binnen de gezinsondersteuning.

De enquêtes worden daarentegen niet persoonlijk afgenomen bij de (coördinerend) pedagogisch ondersteuners, maar deze worden door middel van digitale communicatie afgenomen. Omdat de populatie bestaat uit ongeveer 65 medewerkers hebben de onderzoekers ervoor gekozen om zowel interviews als enquêtes af te nemen. De populatie bestaat uit een groot aantal medewerkers waarin het niet mogelijk is om alleen interviews af te nemen.

Omdat de onderzoekers weinig respons kregen op het afnemen van de interviews, hebben de onderzoekers ervoor gekozen om naast het afnemen van de interviews, ook enquêtes af te nemen. De onderzoekers hebben 8 interviews afgenomen en hebben daarna een enquête opgesteld aan de hand van de antwoorden die voortkwamen uit de interviews. Deze enquête is verstuurd naar de overige medewerkers uit de populatie, om op deze manier de antwoorden van de interviews te vergelijken. Op deze manier wilden de onderzoekers ook de representativiteit van het onderzoek bevorderen.

Het instrument dat gebruikt wordt voor de dataverzameling bij het afnemen van de interviews bestaat uit een semigestructureerde vragenlijst. Bij een semigestructureerd interview liggen niet alleen de onderwerpen maar ook de belangrijkste vragen vast. Het is een interviewschema met vooropgestelde, algemeen geformuleerde vragen waar wel van afgeweken mag worden. Tijdens het interview kan er doorgevraagd worden wanneer de respondent iets interessants zegt en/of iets concreter gemaakt moet worden. Hierdoor wordt de informatie gedetailleerder. In het interview laat de interviewer het gesprek inspireren door hetgeen wat de geïnterviewde zegt, maar hij of zij zorgt er wel voor dat alle vragen aan bod komen (Baarda et al., 2013).

3.4 Procedure

De manier waarop de onderzoekers contact hebben gelegd met de respondenten is op de eerste plaats via de mail. De opdrachtgever heeft de onderzoekers een aantal namen (ongeveer vijftientig) doorgegeven naar wie zij de uitnodiging konden versturen voor deelname aan een interview. De onderzoekers hebben deze medewerkers uit verschillende productgroepen een mail gestuurd met de uitnodiging voor een interview (zie bijlage III). Hier kregen de onderzoekers weinig respons op, waardoor de onderzoekers op een andere manier contact moesten zoeken met de medewerkers. Zij kozen ervoor om de medewerkers die nog niet gereageerd hadden op de mail, te gaan bellen. Dit zorgde er uiteindelijk voor dat de onderzoekers acht respondenten hadden, die met hen een interview wouden afnemen. Voor het invullen van de enquête, hebben de onderzoekers de overige coördinerend pedagogisch ondersteuners en pedagogisch ondersteuners van orthopedagogisch centrum de Timp een mail gestuurd met daarin een uitnodiging voor het invullen van een enquête (zie bijlage V). Hier kregen de onderzoekers negentien reacties op.

3.5 Dataverwerkingsmethode

Om de data te analyseren, wordt er gebruik gemaakt van labelen. Het is een kwalitatief onderzoek waarbij labelen een manier is om de data te analyseren. Om de gegevens van de interviews te kunnen analyseren, moeten de gegevens eerst gelabeld worden. Bij labelen wordt er expliciet aangegeven wat het onderwerp is van elk fragment. Vanuit het onderzoek zijn er onderwerpen bekend die betrekking hebben op de probleemstelling. Deze onderwerpen worden gebruikt als label bij de fragmenten. Hiermee kunnen de fragmenten worden gecodeerd zodat er een duidelijk beeld ontstaat en de verschillende interviews met elkaar vergeleken kunnen worden (Baarda, De Goede, Teunissen, 2009).

Om de data van de enquêtes te analyseren, hebben we gebruik gemaakt van google forms. Dit is een online programma waarin de resultaten automatisch werden weergegeven nadat de medewerkers de vragen hadden ingevuld. Voor de onderzoekers was dit een efficiënte wijze om de resultaten overzichtelijk in beeld te krijgen en tijd te besparen in het verwerken van de resultaten.

3.6 Betrouwbaarheid

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te meten, wordt er gekeken naar de mate waarin de onderzoeksgegevens van toeval afhangen. Hoe minder de onderzoeksresultaten van toeval afhangen, hoe hoger de betrouwbaarheid van het onderzoek. Bij het afnemen van de interviews kunnen er een aantal factoren een rol spelen bij de betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten. Voordat het interview wordt afgenomen, wordt er benadrukt dat in het verstrekken van informatie de anonimiteit wordt gewaarborgd.

De manier waarop de data wordt geregistreerd is ook van invloed op de betrouwbaarheid. De onderzoekers zullen gebruik maken van apparatuur waarmee zij het interview kunnen opnemen, mits daar toestemming voor gegeven wordt vanuit de opdrachtgever. De onderzoekers zullen de interviews gezamenlijk afnemen, zodat een onderzoeker het interview kan opnemen en de ander het gesprek kan leiden. Wanneer de opdrachtgever geen toestemming geeft voor het opnemen van het interview, zal één onderzoeker in plaats van het gesprek op te nemen, aantekeningen maken met behulp van een laptop.

Een voordeel maar ook het nadeel van kwalitatief onderzoek is dat de onderzoeker zelf het onderzoeksinstrument is.

Het kan zijn dat de ene interviewer in een betere bui is dan de andere, of dat de interviewers verschillende reacties tonen. Om hier goed mee om te kunnen gaan, is het van belang om hier als onderzoekers bewust van te zijn en voldoende aandacht te schenken aan de communicatie en de opgestelde vragenlijst. Wanneer de vraagstellingen van zowel de interviews als de enquêtes concreet en neutraal worden opgesteld, worden suggestieve vragen vermeden en de betrouwbaarheid van het onderzoek vergroot. Wanneer vraagstellingen voor respondenten niet duidelijk zijn, worden deze toegelicht door de interviewers. Op deze manier worden er antwoorden gegeven op een vraagstelling die door de respondenten op dezelfde manier wordt geïnterpreteerd (Baarda et al., 2013).

De enquêtes worden afgenomen via digitale communicatie. De enquêtes zullen anoniem en individueel door de (coördinerend) pedagogisch ondersteuners worden ingevuld en de resultaten worden anoniem verwerkt door de onderzoekers. De enquêtevragen zullen door beide onderzoekers worden opgesteld.

3.7 Interne en externe geldigheid

De validiteit van het onderzoek wordt ook wel verstaan onder de geldigheid van het onderzoek. Het gaat hierbij om de juiste afspiegeling of correspondentie tussen de verzamelde gegevens en de bestaande werkelijkheid. Het heeft te maken met de kwaliteit van de gegevens en met de mate waarin de gegevens een geldige weergave zijn van het te bestuderen verschijnsel in de praktijk. Bij de validiteit gaan de onderzoekers na of hetgeen de onderzoekers wilden meten, ook daadwerkelijk te meten is. De onderzoekers maken gebruik van triangulatie, waarbij de onderzoekers gebruik zullen maken van verschillende databronnen maar ook verschillende manieren gebruiken om de data te verzamelen (Baarda et al., 2013). In dit onderzoek wordt er eerst een literatuuronderzoek verricht over de verschillende onderwerpen. Er zullen daarbij diverse bronnen gezocht worden en daaruit worden de bronnen gekozen die juist en relevant zijn voor het onderzoek. De onderzoekers hebben ervoor gekozen om de interviews mondeling af te nemen bij een selectie van een aantal professionals. Door de interviews mondeling af te nemen, kan er meer diepte worden gebracht in het onderzoek. Door het afnemen van de interviews kan er een beeld geschetst worden over de wijze waarop de professionals tot heden het sociale netwerk van de cliënt in kaart brengen en welke behoeftes zij hebben om deze vaardigheid te kunnen vergroten. Om de validiteit bij het opstellen van de interviewvragen te waarborgen, zijn de begrippen geoperationaliseerd en worden de interviewvragen opgesteld aan de hand van het literatuuronderzoek.

De interviewvragen worden gecontroleerd door de opdrachtgever en op kwaliteit door de intervisiegroep zodat deze eventueel bijgesteld kunnen worden en het uiteindelijk zal leiden tot concrete en goede interviewvragen wat bijdraagt aan de validiteit van het onderzoek. Naast de interviews, wordt er ook op een andere manier de data verzameld, namelijk door het afnemen van enquêtes. De enquêtevragen worden opgesteld aan de hand van de uitkomsten van de interviews. De uitkomsten bevat informatie, dat voortkomt uit zowel theorie als persoonlijke ervaringen van cpo'ers.

Om de validiteit te doen vergroten werken de onderzoekers goed samen door elkaars stukken te lezen die zij geschreven hebben, de interviews gezamenlijk af te nemen en feedback te geven aan elkaar. Daarnaast zal er regelmatig contact worden gelegd met de opdrachtgever en zullen er afspraken gepland worden. Daarin zal de voortgang van het onderzoek besproken worden maar ook de gegevens die al verzameld zijn. De opdrachtgever zal de gegevens bekijken en controleren of deze aansluiten bij de behoefte van het onderzoek.

Als de onderzoekers kijken naar de externe geldigheid, kunnen zij niet met zekerheid zeggen dat de resultaten van het onderzoek gegeneraliseerd kunnen worden naar de CPO'ers en PO'ers van een andere locatie vanuit Zozijn Kind & Jeugd. Het is mogelijk dat medewerkers van de overige locaties van Zozijn met betrekking tot het onderwerp op een andere manier te werk gaan dan de medewerkers van locatie de Timp.

De resultaten van het onderzoek kunnen wel op een aantal aspecten een grote reikwijdte hebben naar andere locaties van Zozijn, aangezien de CPO'ers en PO'ers van een andere locatie vergelijkbaar werk uitvoeren als de CPO'ers en PO'ers van locatie de Timp. Zij werken ook op basis van een aantal uitgangspunten die voor alle medewerkers van Zozijn gelden, zoals de missie en visie en het oplossingsgericht werken.

De onderzoekers kunnen wel met zekerheid zeggen dat de resultaten van het onderzoek niet gegeneraliseerd kunnen worden naar CPO'ers en PO'ers van een andere organisatie, omdat iedere organisatie een eigen werkwijze heeft en deze werkwijze niet overeen hoeft te komen met de werkwijze van Zozijn Kind & Jeugd.

3.8 Ethische overwegingen

Een ethische overweging dat de onderzoekers gemaakt hebben is dat ze de anonimiteit van de medewerkers waarborgen. Voor het afnemen van de interviews hebben de medewerkers de interviews opgenomen en de opnames na het verwerken van de resultaten verwijderd. Bij het verwerken van de resultaten hebben de onderzoekers geen namen genoemd en de anonimiteit van de medewerkers in tact gelaten. Ook bij het invullen van de enquête hoefden de medewerkers geen naam in te vullen en werden de resultaten van de enquête zonder naam weergegeven. Op deze manier hebben de onderzoekers rekening gehouden met de privacy van de medewerkers.

Daarnaast hebben de onderzoekers gekeken naar de werkzaamheden van de medewerkers. De (coördinerend) pedagogische medewerkers voeren niet allemaal dezelfde werkzaamheden uit en werken binnen verschillende productgroepen. Om alle productgroepen onder de aandacht te brengen, hebben de onderzoekers ervoor gekozen om medewerkers uit verschillende productgroepen te interviewen. Het is een gerechtvaardigde beslissing geweest om hier een selectie in te maken. Voor het invullen van de enquêtes hebben alle medewerkers uit de verschillende productgroepen een uitnodiging gekregen.

3.9 Samenvatting

De populatie van het onderwerk zijn de (coördinerend) pedagogisch medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp. De steekproef die getrokken werd voor het afnemen van de interviews is een selecte steekproef waarbij de onderzoekers medewerkers uit verschillende productgroepen hebben ondervraagd. Op deze manier werden alle productgroepen onder de aandacht gebracht. Daarnaast hebben de onderzoekers zowel CPO'ers als PO'ers geïnterviewd. De instrumenten waar de onderzoekers gebruik van hebben gemaakt zijn interviews en enquêtes. De manier waarop de onderzoekers met de respondenten contact hebben gelegd is via de mail en via de telefoon.

Voor het verwerken van de resultaten van de interviews hebben de onderzoekers de antwoorden van de interviews gelabeld. De resultaten van de enquêtes zijn verwerkt vanuit het programma Google Forms. Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten, hebben de onderzoekers onder andere het volgende ondernomen: de interviews afnemen met z'n tweeën, de anonimiteit waarborgen in het verstrekken van informatie, vraagstellingen van instrumenten concreet en neutraal opstellen en waar nodig toelichten.

Om de validiteit van het onderzoek te vergroten hebben de onderzoekers goed samengewerkt door elkaars stukken te lezen, de interviews gezamenlijk af te nemen, feedback te geven aan elkaar en regelmatig contact leggen met de opdrachtgever. Ethische overwegingen die de onderzoekers hebben gemaakt zijn het waarborgen van de anonimiteit van de medewerkers en het onder de aandacht brengen van verschillende productgroepen waarin de medewerkers werkzaam zijn.

Hoofdstuk 4. Resultaten

De interviews zijn afgenomen onder acht medewerkers (CPO'ers en PO'ers) van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp. Om de resultaten uit de interviews te checken bij de overige medewerkers hebben de onderzoekers een enquête opgesteld en naar de overige medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, gestuurd. Hierop zijn 19 reacties ontvangen.

De onderzoekers hebben naar aanleiding van de antwoorden die uit de interviews kwamen, enquête vragen opgesteld, waardoor de vragen uit de interviews en enquêtes van elkaar kunnen verschillen. De antwoorden die voortkwamen uit de interviews, zijn geïntegreerd in de antwoorden van de meerkeuzevragen van de enquête.

In overleg met de contactdocent en de opdrachtgever hebben de onderzoekers een enquête opgesteld met de vragen uit de interview die het meest essentieel zijn voor het onderzoek.

Daarnaast gaf de manager van de organisatie nog extra vragen mee, die zij graag terug wilde zien in de enquête.

4.1 Hoe brengen de (coördinerend) pedagogische medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, op dit moment het sociale netwerk van de cliënt in kaart?

Wel/niet in kaart brengen

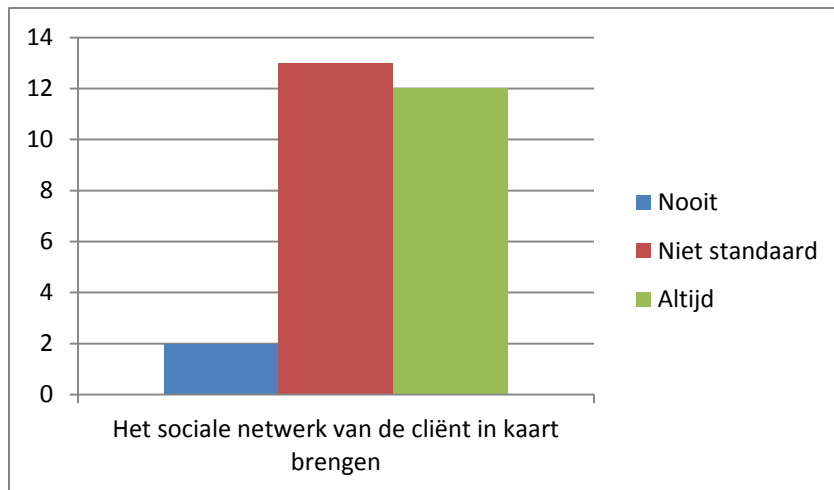
Interviews

Uit de interviews die zijn afgenomen onder acht medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, is gebleken dat de meeste medewerkers het sociale netwerk van de cliënt altijd in kaart brengen. De overige medewerkers brengen het sociale netwerk van de cliënt niet standaard in kaart, zij geven hiervoor aan dat het nog niet standaard in hun handelen verweven is. Een citaat uit een interview: 'Ja, maar het is nog niet echt dat het er vast in zit, het is niet zo dat het er bij mij in zit, dat ik dat standaard doe'. Verder is gebleken dat de geïnterviewde medewerkers die werkzaam zijn in de thuisondersteuning, het sociale netwerk van de cliënt altijd wel in kaart brengen binnen deze productgroep. Binnen Zorg in Onderwijs is gebleken dat de meerderheid van de medewerkers die hier werkzaam zijn, het sociale netwerk niet in kaart brengen. De medewerker die werkzaam is binnen de dagbehandeling brengt het wel in kaart.

Enquêtes

Uit de enquête die is ingevuld door 19 medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, blijkt dat twee medewerkers nooit het sociale netwerk van de cliënt in kaart brengen, twee medewerkers brengen het meestal niet in kaart, vijf medewerkers brengen het soms wel, soms niet in kaart, vier medewerkers geven aan dat zij het meestal wel in kaart brengen en zes medewerkers geven aan dat zij het sociale netwerk van de cliënt altijd in kaart brengen.

Aangezien de onderzoekers in de enquête gebruik hebben gemaakt van een vijfpuntsschaal, kwamen er andere antwoorden uit dan bij de open vraag in de interview of de medewerker het sociale netwerk in kaart brengt. De antwoorden die voortkwamen uit de interviews zijn gelabeld onder de sublabels: nooit, niet standaard en altijd. De onderzoekers hebben ervoor gekozen om een grafiek te maken met drie categorieën namelijk nooit, niet standaard en altijd. De medewerkers die hebben aangegeven altijd het sociale netwerk in kaart te brengen, zijn geplaatst onder de categorie 'altijd'. De medewerkers die in de enquête aangeven het sociale netwerk meestal, soms wel/soms niet of meestal wel het sociale netwerk in kaart brengen, zijn geplaatst onder de categorie 'niet standaard'. De medewerkers die aangaven nooit het sociale netwerk in kaart te brengen zijn geplaatst onder de categorie 'nooit'.



Redenen om het in kaart te brengen

Interviews

Uit de antwoorden op de vraag wat de reden is waarom de medewerkers het sociale netwerk in kaart brengen is gebleken dat de helft van de geïnterviewden het sociale netwerk in kaart brengen wanneer dat van belang is voor de vraag van de cliënt. Een citaat uit een interview: 'Ik breng het in kaart wanneer de zorgvraag er ligt'. De overige redenen zijn: wanneer de medewerker het zelf van belang vindt en wanneer het sociale netwerk nog niet duidelijk is.

Enquêtes

Antwoorden als: 'Het helpt mij bij de beeldvorming van het sociale netwerk van de cliënt' en 'Zodat ouders inzicht krijgen in hun sociale netwerk en daar gebruik van kunnen maken' worden als de belangrijkste beweegredenen genoemd om het sociale netwerk in kaart te brengen.

Een uitspraak van een medewerker over het wel of niet in kaart brengen luidt als volgt:

Ik ben van mening dat alles niet zo gekaderd zou moeten zijn. In gesprek met ouders is het na mijn idee niet helpend om zelf het gesprek omlind te hebben in kaders. Het maken van een sociale kaart met ouders doe je om hen inzicht te geven in de mogelijkheden in hun sociale kring. Omdat de situatie erna is. Niet omdat het weer één van de standaard procedure is die afgevinkt dient te worden.

Wanneer en hoe wordt het in kaart gebracht

Interviews

Op de vraag wanneer het sociale netwerk in kaart wordt gebracht, wordt het volgende door de medewerkers aangegeven:

Tijdens de intake, in één van de eerste gesprekken en tijdens de zorgplanbesprekingen. Daarnaast wordt geantwoord dat het afhankelijk is van de hulpvraag. Een citaat uit een interview: 'Ligt er een beetje aan wat de vraag en de doestelling is op dat moment'.

Op de vraag hoe het sociale netwerk in kaart wordt gebracht, wordt het volgende door de medewerkers aangegeven:

Alle medewerkers geven aan dat ze het sociale netwerk van de cliënt in kaart brengen in gesprek met de cliënt en/of ouders. De helft van de geïnterviewden geven aan dat ze bij het in kaart brengen wel eens of altijd gebruik maken van het sociogram. Daarbij geven alle geïnterviewden aan dat ze het sociale netwerk in kaart brengen op papier.

Enquêtes

Op de vraag op welk moment in de hulpverlening de medewerkers het sociale netwerk in kaart brengen wordt 11 keer aangegeven dat het tijdens de zorgplanbespreking gebeurt, 10 keer in één van de eerste gesprekken, negen keer tijdens de intake en zeven keer wordt geantwoord met overig, waarbij de volgende mogelijkheden worden benoemd; wanneer er een verandering van zorgvraag is en wanneer hier aanleiding toe is.

Op de vraag of de medewerkers gebruik maken van een methode om het sociale netwerk in kaart te brengen, geven 12 medewerkers aan dit niet te doen en vijf medewerkers geven aan dit wel te doen, waarbij drie medewerkers aangeven standaard gebruik te maken van deze methode. Hierbij geven zij aan gebruik te maken van de sociale cirkel, methodisch werken/verkort zorgplan en de netwerkcirkel van Lensink.

Registratie

Interviews

Uit de antwoorden op de vraag hoe ze het sociale netwerk registreren, blijkt dat de meeste medewerkers het digitaal registreren. Een citaat uit een interview: 'Ja, op de M: schijf, onder de cliënt zelf'.

Enquêtes

Op de vraag hoe de medewerkers het sociale netwerk registreren, geven acht medewerkers aan dit in het zorgplan te doen en acht medewerkers geven aan dit op papier te registreren, het in het dossier van de cliënt te bewaren maar het niet digitaal registreert.

Training over in kaart brengen

Interviews

Er komen verschillende antwoorden uit de vraag wanneer de medewerkers een training hebben gehad in het in kaart brengen van het sociale netwerk, namelijk: tijdens de vooropleiding, tijdens de bedrijfsopleiding, tijdens een cursus basiskennis en tijdens de CPO-cursus. Een citaat uit een interview: 'We hebben het een klein stukje gehad tijdens de bedrijfsopleiding'.

Frequentie in kaart brengen

Interviews

Op de vraag hoe vaak het sociale netwerk per gezin in kaart wordt gebracht, wordt verschillend gereageerd. De één brengt het in één keer in kaart, de ander één keer per jaar en de ander geeft aan dat het afhankelijk is van de duur van het traject. Een citaat uit een interview: 'Zo'n 1 keer per jaar, als het vaker nodig is, vaker'.

Enquêtes

Op de vraag hoe vaak de medewerkers het sociale netwerk in kaart brengen, geeft één medewerker aan dit één keer in het hulpverleningsproces te doen, twee medewerkers geven aan dit één keer per jaar te doen en 14 medewerkers geven aan dit op een andere manier te doen zoals; eens per jaar en extra waar nodig, met regelmaat, bij elk gesprek worden er veranderingen getoetst, tijdens de halfjaarlijkse zorgplanbespreking, als er zich een vraag voordoet rondom het netwerk en wanneer er veranderingen zijn binnen het netwerk.

Wat gaat goed in eigen handelen

Interviews

Wat er goed gaat volgens de geïnterviewden bij hun eigen handelen in het in kaart brengen van het sociale netwerk is: het overleg met ouders, het gebruik maken van het sociogram, het hebben van overzicht, de cliënt centraal stellen en het verhelderd krijgen van het sociale netwerk. Een citaat uit een interview: 'De afstemming met ouders, het geeft inzicht'.

Enquêtes

12 keer wordt aangegeven dat de medewerkers in hun eigen handelen bij het in kaart brengen van het sociale netwerk goed vinden gaan dat zij ervoor kunnen zorgen dat de cliënt zijn of haar sociale netwerk helder in beeld krijgt. 10 keer wordt aangegeven dat de medewerkers het overleg met de ouders tijdens het in kaart brengen van het sociale netwerk goed vinden gaan.

Verbeteringen

Interviews

Op de vraag wat er verbeterd kan worden bij het in kaart brengen van het sociale netwerk geven de medewerkers aan dat ze duidelijkheid nodig hebben vanuit Zozijn op welk moment het in kaart moet worden gebracht, dat ze het gestructureerder in kaart willen brengen, dat ze zich meer bewust willen worden waar ze mee bezig zijn, hoe ze een klein of geen sociaal netwerk in kaart moeten brengen en dat ze eerder in het traject het sociale netwerk in kaart willen brengen. Een citaat uit een interview: 'Misschien moet ik het wel meer eigen maken om in het begin van het traject het al op te pakken'.

Enquêtes

Op de vraag wat de medewerkers zelf kunnen doen om het in kaart brengen van het sociale netwerk te verbeteren, geeft op één medewerker na iedereen wel verbeterpunten aan. Het meest genoemde antwoord hierin is dat de medewerker meer structuur kan aanbrengen in het in kaart brengen van het sociale netwerk.

Wat hebben de medewerkers nodig

Interviews

Uit de antwoorden op de vraag wat de medewerkers nodig hebben om het sociale netwerk in kaart te brengen antwoorden de medewerkers: informatie over de manieren waarop het in kaart gebracht kan worden, duidelijkheid vanuit zozijn op welk moment in het hulpverleningsproces het in kaart moet worden gebracht, een format voor het in kaart brengen van het sociale netwerk. Een citaat uit een interview: 'Zo'n format, dat het sociogram al ergens staat op de schijf en dat je die dan in zou kunnen vullen gewoon met ouders'.

Enquêtes

Op de vraag wat de medewerkers nodig hebben van Zozijn om het sociale netwerk in kaart te brengen, wordt 10 keer aangegeven dat zij een format nodig hebben voor het in kaart brengen van het sociale netwerk, zes keer wordt aangegeven dat ze duidelijkheid nodig hebben over de manier waarop het netwerk in kaart gebracht kan worden, zes keer wordt aangegeven dat ze duidelijkheid nodig hebben op welke momenten in het hulpverleningsproces het sociale netwerk in kaart kan worden gebracht en twee mensen geven aan dat zij niks nodig hebben van Zozijn.

4.2 Hoe betrekken de (coördinerend) pedagogische medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, het sociale netwerk actief binnen de gezinsondersteuning?

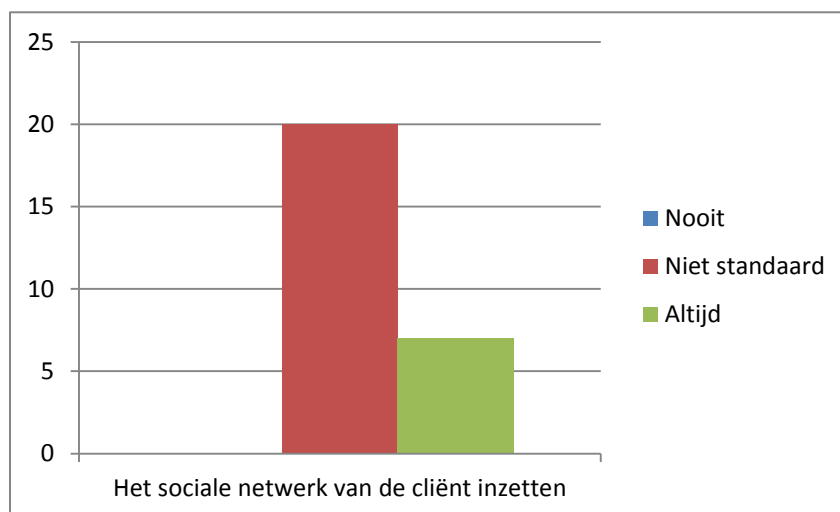
Gebruik maken van het sociale netwerk

Interviews

Uit de antwoorden van de vraag of de medewerkers gebruik maken van het sociale netwerk tijdens de gezinsondersteuning antwoorden de meeste medewerkers dat ze wel gebruik maken van het sociale netwerk. Een citaat uit een interview: 'Ja dat doe je wel, soms bewust soms ook onbewust'.

Enquêtes

Uit de enquête blijkt op de vraag of de medewerkers binnen de gezinsondersteuning gebruik maken van het sociale netwerk dat geen enkele medewerker dit niet doet, vijf medewerkers geven aan dit meestal niet te doen, redenen hiervoor zijn dat in de gezinnen waar de medewerkers werkzaam zijn dit niet nodig is, vijf medewerkers geven aan dit soms wel, soms niet te doen, acht medewerkers geven aan dit meestal wel te doen en één medewerker geeft aan dit altijd te doen. De toelichtingen die worden gegeven op deze vraag zijn; dat ze het netwerk inzetten wanneer dat nodig is, in overleg met ouders gebeurt, om te kijken wat het netwerk kan betekenen voor het gezin maar ook dat het lastig is wanneer er een klein of geen netwerk is. Een medewerker zei hierover: 'Soms probeer ik door mijn vraagstelling of antwoord, ouders zelf te laten kijken naar hun sociale netwerk'.



Wanneer wordt het sociale netwerk ingezet

Interviews

Op de vraag wanneer ze het sociale netwerk inzetten, antwoorden de meeste medewerkers dat het afhankelijk is van de vraag van de cliënt. Een citaat uit een interview: 'Wanneer het nodig is en wanneer de vraag vanuit ouders komt'.

Enquêtes

Op de vraag wanneer de medewerkers het sociale netwerk hoofdzakelijk inzetten wordt acht keer aangegeven wanneer het naar de mening van de medewerker van belang is voor het hulpverleningsproces, vijf keer wordt aangegeven wanneer de cliënt en/of ouders daar behoefte aan hebben. Overige antwoorden zijn; dat ouders zelf het sociale netwerk inzetten, om ouders te ontlasten en wanneer de vraag door het netwerk kan worden ingevuld.

Hoe wordt het sociale netwerk ingezet

Interviews

De manieren hoe de medewerkers het sociale netwerk inzetten zijn onder andere de volgende: de vraag terugleggen bij de ouders, het netwerk kennis laten maken met de problematiek van het kind en het sociale netwerk bespreekbaar houden met de cliënt en/of ouders. Een citaat uit een interview: 'Je blijft het bespreekbaar maken met ouders en we kijken regelmatig van wat kan het sociale netwerk nog meer voor jullie betekenen?'

Enquêtes

Op de vraag op welke manieren de medewerkers het sociale netwerk inzetten tijdens de gezinsondersteuning, wordt 12 keer aangegeven dat dat in samenwerking met de ouders gebeurt, acht keer wordt aangegeven dat de medewerker het initiatief neer legt bij de ouders om een oproep te doen aan het sociale netwerk.

Wat gaat er goed bij het inzetten van het sociale netwerk

Interviews

Op de vraag wat er goed gaat bij het inzetten van het sociale netwerk antwoorden de medewerkers het volgende: ouders staan ervoor open om het netwerk te betrekken bij het hulpverleningsproces, veel ouders maken al gebruik van het sociale netwerk, de overleggen met de cliënt, het aantal contacten met de ouders en bewust bezig zijn met het in kaart brengen van het sociale netwerk. Een citaat uit een interview: 'Ik denk de matches maken wat er nodig is in het sociaal netwerk, het in de gaten houden en continue in gesprek blijven en ook het toetsen'.

Enquêtes

Op de vraag wat de medewerkers in hun eigen handelen goed vinden gaan bij het inzetten van het sociale netwerk, wordt negen keer aangegeven dat de overlegmomenten met de cliënt en/of ouders waarin het sociale netwerk wordt besproken goed gaat en negen keer wordt aangegeven dat de medewerkers weten wanneer en waarom zij gebruik maken van het sociale netwerk.

Verbeterpunten bij het inzetten van het sociale netwerk

Interviews

De verbeterpunten die zij aangeven met betrekking tot het inzetten van het sociale netwerk zijn onder andere de volgende: het vaker laten terugkomen van het sociale netwerk en ouders meer betrekken en stimuleren bij het in kaart brengen van het sociale netwerk. Een citaat uit een interview: 'Ik denk soms nog wat meer betrekken en ouders ook stimuleren om dat meer te betrekken'.

Enquêtes

Op de vraag wat de medewerkers zelf beter kunnen doen in het gebruik maken van het sociale netwerk wordt 14 keer aangegeven dat ze de ouders meer kunnen betrekken en stimuleren om gebruik te maken van het netwerk, drie keer wordt aangegeven dat ze overlegmomenten kunnen inplannen met collega's hoe je het netwerk actief in kunt zetten, twee keer wordt aangegeven dat de medewerkers zelf meer moeite kunnen nemen om gebruik te maken van het netwerk en wordt er aangegeven dat de medewerker nog bewuster kunnen zijn bij de inzet van het netwerk en het vergroten van het netwerk waar mogelijk en nodig.

Wat hebben de medewerkers nodig van Zozijn

Interviews

De medewerkers geven aan het volgende nodig te hebben vanuit Zozijn om het sociale netwerk actief in te kunnen zetten: een kopje 'netwerk' in het aanmeldingsformulier, bespreekbaar maken met collega's hoe de medewerker het sociale netwerk actief in kan zetten, een opfriscursus en steun van CPO'ers. Een citaat uit een interview: 'Ook wel het bespreken met collega's van; hoe gaan jullie daarmee om?'

Enquêtes

Op de vraag wat de medewerkers nodig hebben vanuit Zozijn om het netwerk actief in te kunnen zetten wordt 13 keer aangegeven dat de medewerkers behoefte hebben aan een zichtbare plek voor het netwerk in de formulieren die worden gebruikt. Verder wordt vijf keer aangegeven dat ze behoefte hebben aan steun van CPO'ers, drie keer wordt aangegeven dat ze behoefte hebben aan een opfriscursus, daarnaast zeggen twee medewerkers dat ze niets vanuit Zozijn nodig hebben.

Tijd en ruimte

Interviews

Uit de antwoorden op de vraag of de medewerkers de tijd en ruimte ervaren om het netwerk te betrekken bij de hulpverlening antwoorden de helft van de medewerkers dat ze de tijd en ruimte wel ervaren. De andere helft geeft aan de tijd en ruimte niet altijd te ervaren, de meerderheid daarvan geeft aan dat de tijd en ruimte afhankelijk is van de indicatie. Een citaat uit een interview: 'Ik ervaar het wel als ruimte. Het zit in je werkplan voor het kind, in het stukje doelen dat kan je dan meenemen'.

Enquêtes

Op de vraag aan de medewerkers of zij de tijd en ruimte ervaren om het sociale netwerk te betrekken, geeft niemand aan dit nooit te ervaren, geven vier mensen aan dit meestal niet te ervaren, geven acht mensen aan dit soms wel, soms niet te ervaren, geven zes mensen aan dit meestal wel te ervaren en geeft één persoon aan dit altijd te ervaren. Toelichtingen die werden gegeven op bovenstaande antwoorden waren dat de medewerkers meerdere werkzaamheden hebben die hun aandacht opeisen, dat ze tijd te kort hebben, maar ook dat ze het een essentieel onderdeel van het ondersteuningsproces vinden, dat wanneer het belangrijk voor het proces is, ze hier tijd en ruimte voor vrij maken en door tijdstekort wordt het kort en bondig hierbij kan een format helpen. Een medewerker zegt hierover: 'Als dit van belang zou kunnen zijn voor het kind en zijn ouders, moet je er tijd voor maken'.

Ondersteuning vanuit Zozijn

Interviews

Op de vraag of de medewerkers ondersteuning ervaren vanuit Zozijn met betrekking tot het in kaart brengen en inzetten van het sociale netwerk antwoorden de meeste medewerkers dat zij deze ondersteuning wel ervaren. Welke ondersteuning Zozijn volgens hen nog zou kunnen bieden is: informatie over verschillende methoden om het sociale netwerk in kaart te brengen, eenduidigheid over de manier van rapporteren, het onderwerp binnen beleidsbesprekingen naar voren laten komen, adviezen krijgen van boven, duidelijkheid bij welke werkzaamheden het wel of niet in kaart moet worden gebracht, duidelijkheid wanneer de medewerker de cliënt en/ouders wel of niet moet doorverwijzen naar het sociale netwerk, een nieuwe tool, een praktische cursus en overleggen met het team waarin het onderwerp bespreekbaar wordt gemaakt. Een citaat uit een interview: 'Een handige tool om het in kaart te brengen'.

Enquêtes

Op de vraag of de medewerkers ondersteuning ervaren vanuit Zozijn met betrekking tot het in kaart brengen/inzetten van het sociale netwerk, geeft één persoon aan dit nooit te ervaren, geven zes mensen aan dit meestal niet te ervaren, geven acht mensen aan dit soms wel, soms niet te ervaren, geven drie mensen aan dit meestal wel te ervaren en geeft één persoon aan dit altijd te ervaren.

Op de vraag welke ondersteuning Zozijn zou kunnen bieden op het gebied van het in kaart brengen/inzetten van het netwerk, wordt 10 keer aangegeven dat de medewerkers behoefte hebben aan een handige tool om het sociale netwerk in kaart te brengen, wordt negen keer aangegeven dat ze behoefte hebben aan eenduidigheid over de manier van rapporteren, wordt negen keer aangegeven dat ze behoefte hebben aan het bespreken van dit onderwerp binnen teamoverleggen, wordt vijf keer aangegeven dat de medewerkers behoefte hebben aan informatie over verschillende methoden om het netwerk in kaart te brengen en wordt er vijf keer aangegeven dat de medewerkers weten wat de grens is wat tot het takenpakket van de hulpverlener behoort en wat tot het takenpakket van het netwerk.

Benodigde vaardigheden

Enquêtes

Op de vraag welke vaardigheden de medewerkers zelf nodig hebben om het netwerk in te zetten en daarmee te versterken, worden de volgende aspecten aangegeven; lef, inzicht, kennis, open, eerlijk, mee- en ruimdenkend, vindingrijk, creatief, een nieuwsgierige en open houding, denken in mogelijkheden, communicatief vaardig, geduldig, het beheersen van gesprekstechnieken en het activeren en motiveren van ouders om hun netwerk aan te spreken.

Beheersende vaardigheden

Enquêtes

Op de vraag welke vaardigheden de medewerkers denken al voldoende te beheersen, worden de volgende aspecten aangegeven; eerlijkheid, mee- en ruimdenkend, vindingrijk, open, gespreksvoering, lef, durf, inlevingsvermogen, de samenwerking met ouders, inzicht in het belang van het netwerk, afstemming en aansluiten bij de behoefte van de cliënt. Een medewerker zegt hierover: 'Ik denk dat je een nieuwsgierige en open houding moet hebben naar anderen. Denken in mogelijkheden, creatief zijn, communicatief vaardig en geduldig'.

Wat kunnen medewerkers zelf ondernemen

Enquêtes

Op de vraag wat de medewerkers zelf kunnen ondernemen om de vaardigheden die ze nog onvoldoende beheersen verder te ontwikkelen, worden de volgende aspecten aangegeven; door het gewoon te doen, het bespreekbaar te maken, informatie inwinnen, coaching of scholing aanvragen, informatie zoeken over methoden en dit oefenen, intervisie, zorgen dat het een actueel punt blijft en informatie inwinnen bij collega's en/of orthopedagoog.

De cliënt

Interviews

Op de vraag wat de medewerker bij de cliënt opmerkt wanneer het sociale netwerk wordt besproken antwoorden de medewerkers: de cliënten krijgen inzicht in hun eigen netwerk, sommige cliënten hebben geen behoefte aan hulp vanuit het sociale netwerk, cliënten zijn enthousiast, blij en tevreden, de reacties zijn afhankelijk van de grootte van het netwerk en de reacties zijn afhankelijk van de vertrouwensband tussen cliënt en hulpverlener. Over het algemeen zijn volgens de meeste medewerkers de reacties van de cliënt en/of ouders positief wanneer de medewerker met hen praat over het sociale netwerk. Een citaat uit een interview: 'Dat ze er niet over na hebben gedacht, dat ze opmerken dat sommige lijnen dichterbij liggen dan ze hadden verwacht'.

4.3. Conclusie praktijkgerichte deelvragen

Deelvraag 4: Hoe brengen de (coördinerend) pedagogisch medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, op dit moment het sociale netwerk van de cliënt in kaart?

Uit de antwoorden van de ondervraagde medewerkers komt dat het merendeel aangeeft het sociale netwerk van de cliënt wel in kaart te brengen, met als reden dat het ze helpt bij beeldvorming van het sociale netwerk en dat ouders inzicht krijgen in hun sociale netwerk en daar gebruik van kunnen maken. Nabuurs (2014) zegt hierover dat doelen van het in kaart brengen kunnen zijn: de familie en het sociale netwerk in beeld brengen en het verkennen welke ondersteuning de familie of het sociale netwerk kan bieden. De momenten waarop het sociale netwerk in kaart wordt gebracht zijn vooral tijdens de zorgplanbesprekingen en in een van de eerste gesprekken, waaronder de intake.

Daarnaast verschilt ook hoe vaak de medewerkers het sociale netwerk in kaart brengen per gezin en hun situatie. Tevens geeft merendeel van de medewerkers aan geen gebruik te maken van een methode bij het in kaart brengen van het sociale netwerk. De overige medewerkers doen dit wel, zij maken bijvoorbeeld gebruik van het sociogram. De manieren waarop het sociale netwerk wordt geregistreerd zijn in het zorgplan en op papier en het bewaren in het dossier van de cliënt.

Movisie (2013) zegt hierover in de 10 tips van en voor hulpverleners dat de registratie in het digitale netwerk niet moet worden vergeten, het netwerk regelmatig ter sprake moet worden gebracht en zie het belang in van het gebruiken van een methode om het netwerk in kaart te brengen.

Wat volgens de medewerkers in hun eigen handelen goed vinden gaan zijn; dat zij ervoor kunnen zorgen dat de cliënt zijn of haar sociale netwerk helder in beeld krijgt, dat de medewerkers het overleg met de ouders tijdens het in kaart brengen van het sociale netwerk goed vinden gaan, het gebruik maken van het sociogram, het hebben van overzicht en de cliënt centraal stellen. Tijdens het in kaart brengen van het sociale netwerk gaven de geïnterviewde medewerkers aan dat zij behoefte hebben aan; duidelijkheid vanuit Zozijn op welk moment in de hulpverlening in kaart moet worden gebracht. Daarnaast geven ze aan dat zij in hun eigen handelen op de volgende aspecten kunnen letten: het sociale netwerk gestructureerder in kaart willen brengen, dat ze zich meer bewust willen worden waar ze mee bezig zijn, hoe ze een klein of geen sociaal netwerk in kaart moeten brengen en dat ze eerder in het traject het sociale netwerk in kaart willen brengen. Op deze vraag wordt vanuit de enquêtes zichtbaar dat 18 van de 19 medewerkers vinden dat zij zelf wat kunnen doen om het in kaart brengen van het netwerk te verbeteren, het meest genoemde hierin is dat de medewerker meer structuur kan aanbrengen in het in kaart brengen van het sociale netwerk.

In de 10 tips van en voor hulpverleners van Movisie (2013) komt hierin ook naar voren dat het netwerk regelmatig ter sprake moet worden gebracht. Medewerkers geven aan dat zij behoefte hebben aan een format voor het in kaart brengen van het sociale netwerk, duidelijkheid nodig hebben over de manier waarop het netwerk in kaart gebracht kan worden, duidelijkheid nodig hebben op welke momenten in het hulpverleningsproces het sociale netwerk in kaart kan worden gebracht.

Deelvraag 5: Hoe betrekken de (coördinerend) pedagogische medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, het sociale netwerk actief binnen de gezinsondersteuning?

Het merendeel van de medewerkers geeft aan het sociale netwerk van de cliënt in te zetten tijdens de gezinsondersteuning, hierin worden verschillende redenen benoemd waarvan de reden dat het afhankelijk is van de hulpvraag het meest wordt genoemd, bijvoorbeeld wanneer het gewenst of noodzakelijk is. Het sociale netwerk wordt hoofdzakelijk ingezet wanneer de medewerkers van mening zijn dat het in het belang is van het hulpverleningsproces en wanneer de cliënt en/of ouders daar behoefte aan hebben. Tijdens het inzetten van het sociale netwerk wordt dat vooral in samenwerking gedaan met de ouders, ook wordt genoemd dat ze het initiatief bij de ouders leggen om het netwerk in te zetten.

Het NJI (2010) zegt hierover dat door vanuit de vragen en de behoeften van de cliënt te werken en de steun en hulp in overleg met gezinsleden te bepalen, dat dan de eigen kracht van de cliënt wordt versterkt. Aspecten die de medewerkers goed vinden gaan in hun eigen handelen zijn de overlegmomenten met de cliënt en/of ouders over het sociale netwerk en het inzicht dat de medewerkers hebben wanneer en waarom zij gebruik maken van het sociale netwerk. De medewerkers geven overwegend aan dat zij de ouders meer kunnen betrekken en stimuleren om gebruik te maken van het netwerk. Dit omdat het sociale netwerk een grote bijdrage levert aan de levenskwaliteit van de cliënt. Lichte problematiek kan bijvoorbeeld met behulp van het netwerk worden opgelost en daardoor hun eigen regie te behouden, het netwerk kan zowel praktische- als emotionele ondersteuning bieden en kan een achterban zijn wanneer de hulpverlening is gestopt (Movisie, Steyaert en Kwekkeboom, 2012). Daarnaast geven de medewerkers overwegend aan dat zij behoefte hebben aan een zichtbare plek voor het netwerk in de formulieren die gebruikt worden binnen Zozijn. Ongeveer de helft medewerkers geven aan dat zij meestal de tijd en ruimte ervaren om het sociale netwerk te betrekken, en dat wanneer het van belang is voor het hulpverleningsproces ze hier tijd en ruimte voor vrij maken. De andere helft van de medewerkers geven aan dat zij niet altijd de tijd en ruimte vanuit Zozijn ervaren om het sociale netwerk van de cliënt in te zetten.

Daarnaast wordt overwegend door medewerkers aangegeven dat zij behoefte hebben aan een handige tool om het sociale netwerk in kaart te brengen en eenduidigheid over de manier van rapporteren. Daarnaast zijn de volgende behoefte ook genoemd; verschillende methoden om het in kaart te brengen en overlegmomenten. Aspecten die de medewerkers aangeven die ze zelf kunnen ondernemen om hun vaardigheden verder te ontwikkelen zijn; informatie inwinnen, coaching of scholing aanvragen en intervisie.

Hoofdstuk 5. Conclusies

5.1 Conclusies deelvragen

5.1.1 Sociaal netwerk voor iedereen van belang

De eerste theoretische deelvraag luidt: Wat is er bekend over gezinsondersteuning en daarmee het in kaart brengen van het sociale netwerk vanuit de literatuur?

De conclusie van deze deelvraag luidt als volgt: Het sociale netwerk kan zowel uit een informeel als een formeel netwerk bestaan. Het is voor iedereen van belang een sociaal netwerk te hebben, want zij dragen bij aan de levenskwaliteit en het kan een deel van de professionele hulpverlening overnemen. Daarnaast is het sociale netwerk voor ouders de meest gewenste en belangrijkste ondersteuning. Daarnaast kan het netwerk in kaart brengen de volgende doelen hebben: het sociale netwerk in beeld krijgen, ontdekken welke ondersteuning het sociale netwerk kan bieden, het werven van deelnemers aan bijvoorbeeld een familienetwerkberaad, inzicht krijgen in de betekenis van verschillende relaties, aanknopingspunten hebben om de hulpverlening te ondersteunen en inzichtelijk krijgen welke krachten en patronen helpend of belemmerend zijn.

5.1.2 Eigen kracht van het gezin

De tweede theoretische deelvraag luidt: Wat houdt gezinsondersteuning in bij Zozijn en wat is hun visie op het betrekken van het sociale netwerk?

De conclusie van deze deelvraag is het volgende: Gezinsondersteuning bij Zozijn houdt in dat er vanuit Zozijn zowel praktische ondersteuning geboden als hulp bij ingewikkelde problematiek geboden wordt. De ondersteuning vindt plaats voor, tijdens en na school, thuis en op de opvang. De gezinsondersteuning kan gericht zijn op praktische gezinsondersteuning, hulp bij opvoeden en ontwikkelingsgerichte pedagogische ondersteuning. Met gezinsondersteuning ondersteunt Zozijn het gezin met de inzet van verschillende middelen in zijn eigen context totdat het gezinssysteem op eigen kracht verder kan. Het accent ligt daarbij op het versterken van de kansen en mogelijkheden en eigen kracht van mensen (empowerment). Gezinsondersteuning kan onder andere gegeven worden in de vorm van dagbehandeling, zorg in onderwijs, naschoolse opvang en thuisondersteuning. De visie van Zozijn Kind & Jeugd luidt: "Regie op eigen leven". Ieder kind/jeugdige levert zijn of haar eigen bijdrage en is een belofte voor de toekomst. De regie over het leven van het kind/jeugdige ligt bij de ouders. Zozijn biedt de gezinnen ondersteuning wanneer zij dit nodig hebben. De ondersteuner kijkt samen met ouders wat er nodig is om het kind zo veel mogelijk in zijn/haar eigen omgeving te ontwikkelen. Uit dit gesprek met de manager werd duidelijk dat Zozijn hulp biedt aan gezinnen met het oog op dat er in de toekomst minder hulp ingezet hoeft te worden. De manager wil dat de medewerkers vanuit een generalistisch denkvermogen te werk gaan. Bij het gebruiken van methodieken om het sociale netwerk in kaart te brengen, is Zozijn van mening is dat er geen vaste methodiek gehanteerd moet worden. De methodiek die gebruikt wordt, behoort aan te sluiten bij behoeften van de cliënt en/of ouders. Hierin verwacht Zozijn dat de medewerkers, binnen elke productgroep, de methodieken die ze gebruiken zich eigen maken.

5.1.3 Het sociale netwerk in kaart brengen en de informele steun bevorderen

De derde theoretische deelvraag luidt: Wat is er bekend over methoden en/of technieken vanuit de literatuur om samen met een cliënt het sociale netwerk in kaart te brengen?

De meeste methodieken die zijn omschreven binnen deelvraag drie hebben als doel het sociale netwerk in kaart te brengen en de informele steun te bevorderen. Daarnaast wordt er bij sommige methodieken ook gekeken naar de krachten en patronen die helpend of belemmerend zijn, maar ook wordt er bij een methodiek de kracht van de cliënt vergroot en het netwerk opgebouwd en versterkt. Tevens is er de methodiek van 'De levenslijn' die informatie verzamelt over de cliënt en verbanden tussen gebeurtenissen, problematiek en de hulpvraag inzichtelijk krijgt.

Hierbij verzamelt de hulpverlener op systematische wijze informatie over de levensgeschiedenis van de cliënt en kan dus op meer fronten worden ingezet dan alleen het netwerk in kaart brengen en de informele steun te bevorderen. De volgende methodieken zijn snel en makkelijk te hanteren: de groslijst, het ecogram en het sociogram. Voor de overige methodieken, zoals de netwerkcirkel van Lensink, het genogram, de levenslijn, sociaal netwerkmethodie van Scheffers en de ecomap, is meer zelfstudie nodig en is uitgebreider bij het in kaart brengen.

5.1.4 Het sociale netwerk helder in beeld

Uit de antwoorden van de ondervraagde medewerkers komt dat het merendeel aangeeft het sociale netwerk van de cliënt wel in kaart te brengen, met als reden dat het ze helpt bij beeldvorming van het sociale netwerk en dat ouders inzicht krijgen in hun sociale netwerk en daar gebruik van kunnen maken. Nabuurs (2014) zegt hierover dat doelen van het in kaart brengen kunnen zijn: de familie en het sociale netwerk in beeld brengen en het verkennen welke ondersteuning de familie of het sociale netwerk kan bieden. De momenten waarop het sociale netwerk in kaart wordt gebracht zijn vooral tijdens de zorgplanbesprekingen en in een van de eerste gesprekken, waaronder de intake. Daarnaast verschilt ook hoe vaak de medewerkers het sociale netwerk in kaart brengen per gezin en hun situatie. Tevens geeft merendeel van de medewerkers aan geen gebruik te maken van een methode bij het in kaart brengen van het sociale netwerk. De overige medewerkers doen dit wel, zij maken bijvoorbeeld gebruik van het sociogram. De manieren waarop het sociale netwerk wordt geregistreerd zijn in het zorgplan en op papier en het bewaren in het dossier van de cliënt. Movisie (2013) zegt hierover in de 10 tips van en voor hulpverleners dat de registratie in het digitale netwerk niet moet worden vergeten, het netwerk regelmatig ter sprake moet worden gebracht en zie het belang in van het gebruiken van een methode om het netwerk in kaart te brengen. Wat volgens de medewerkers in hun eigen handelen goed vinden gaan zijn; dat zij ervoor kunnen zorgen dat de cliënt zijn of haar sociale netwerk helder in beeld krijgt, dat de medewerkers het overleg met de ouders tijdens het in kaart brengen van het sociale netwerk goed vinden gaan, het gebruik maken van het sociogram, het hebben van overzicht en de cliënt centraal stellen. Tijdens het in kaart brengen van het sociale netwerk gaven de geïnterviewde medewerkers aan dat zij behoefte hebben aan; duidelijkheid vanuit Zozijn op welk moment in de hulpverlening in kaart moet worden gebracht. Daarnaast geven ze aan dat zij in hun eigen handelen op de volgende aspecten kunnen letten: het sociale netwerk gestructureerder in kaart willen brengen, dat ze zich meer bewust willen worden waar ze mee bezig zijn, hoe ze een klein of geen sociaal netwerk in kaart moeten brengen en dat ze eerder in het traject het sociale netwerk in kaart willen brengen. Op deze vraag wordt vanuit de enquêtes zichtbaar dat 18 van de 19 medewerkers vinden dat zij zelf wat kunnen doen om het in kaart brengen van het netwerk te verbeteren, het meest genoemde hierin is dat de medewerker meer structuur kan aanbrengen in het in kaart brengen van het sociale netwerk. In de 10 tips van en voor hulpverleners van Movisie (2013) komt hierin ook naar voren dat het netwerk regelmatig ter sprake moet worden gebracht. Medewerkers geven aan dat zij behoefte hebben aan een format voor het in kaart brengen van het sociale netwerk, duidelijkheid nodig hebben over de manier waarop het netwerk in kaart gebracht kan worden, duidelijkheid nodig hebben op welke momenten in het hulpverleningsproces het sociale netwerk in kaart kan worden gebracht.

5.1.5 Het netwerk inzetten in samenwerking met de cliënt en/of ouders

Het merendeel van de medewerkers geeft aan het sociale netwerk van de cliënt in te zetten tijdens de gezinsondersteuning, hierin worden verschillende redenen benoemd waarvan de reden dat het afhankelijk is van de hulpvraag het meest wordt genoemd, bijvoorbeeld wanneer het gewenst of noodzakelijk is. Het sociale netwerk wordt hoofdzakelijk ingezet wanneer de medewerkers van mening zijn dat het in het belang is van het hulpverleningsproces en wanneer de cliënt en/of ouders daar behoefte aan hebben. Tijdens het inzetten van het sociale netwerk wordt dat vooral in samenwerking gedaan met de ouders, ook wordt genoemd dat ze het initiatief bij de ouders leggen om het netwerk in te zetten.

Het NJI (2010) zegt hierover dat door vanuit de vragen en de behoeften van de cliënt te werken en de steun en hulp in overleg met gezinsleden te bepalen, dat dan de eigen kracht van de cliënt wordt versterkt. Aspecten die de medewerkers goed vinden gaan in hun eigen handelen zijn de overlegmomenten met de cliënt en/of ouders over het sociale netwerk en het inzicht dat de medewerkers hebben wanneer en waarom zij gebruik maken van het sociale netwerk. De medewerkers geven overwegend aan dat zij de ouders meer kunnen betrekken en stimuleren om gebruik te maken van het netwerk. Dit omdat het sociale netwerk een grote bijdrage levert aan de levenskwaliteit van de cliënt. Lichte problematiek kan bijvoorbeeld met behulp van het netwerk worden opgelost en daardoor hun eigen regie te behouden, het netwerk kan zowel praktische- als emotionele ondersteuning bieden en kan een achterban zijn wanneer de hulpverlening is gestopt (Movisie, Steyaert en Kwekkeboom, 2012). Daarnaast geven de medewerkers overwegend aan dat zij behoefte hebben aan een zichtbare plek voor het netwerk in de formulieren die gebruikt worden binnen Zozijn. Ongeveer de helft medewerkers geven aan dat zij meestal de tijd en ruimte ervaren om het sociale netwerk te betrekken, en dat wanneer het van belang is voor het hulpverleningsproces ze hier tijd en ruimte voor vrij maken. De andere helft van de medewerkers geven aan dat zij niet altijd de tijd en ruimte vanuit Zozijn ervaren om het sociale netwerk van de cliënt in te zetten.

Daarnaast wordt overwegend door medewerkers aangegeven dat zij behoefte hebben aan een handige tool om het sociale netwerk in kaart te brengen en eenduidigheid over de manier van rapporteren. Daarnaast zijn de volgende behoefte ook genoemd; verschillende methoden om het in kaart te brengen en overlegmomenten. Aspecten die de medewerkers aangeven die ze zelf kunnen ondernemen om hun vaardigheden verder te ontwikkelen zijn; informatie inwinnen, coaching of scholing aanvragen en intervisie.

5.2 Conclusie hoofdvraag

Wat hebben de (coördinerend) pedagogisch medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, nodig om binnen de gezinsondersteuning het sociale netwerk van de cliënt actief in te zetten?

Uit het onderzoek blijkt dat de meeste medewerkers in hun eigen handelen met betrekking tot het in kaart brengen van het sociale netwerk de volgende aspecten zelf kunnen verbeteren: meer structuur aanbrengen bij het in kaart brengen van het sociale netwerk, zich meer bewust willen worden waar ze mee bezig zijn, weten hoe ze een klein of geen sociaal netwerk in kaart moeten brengen en dat ze eerder in het traject het sociale netwerk in kaart brengen. Wat ze daarin wensen en nodig hebben vanuit Zozijn, zijn voornamelijk: informatie over de manier waarop het sociale netwerk in kaart kan worden gebracht, duidelijkheid op welk moment in de hulpverlening het in kaart moet worden gebracht en een format voor het in kaart brengen van het sociaal netwerk.

Wat de meeste medewerkers aangeven zelf te kunnen doen bij het verbeteren van het inzetten van het sociale netwerk is: dat zij de ouders meer kunnen betrekken en stimuleren om gebruik te maken van het sociale netwerk. Zozijn legt met gezinsondersteuning het accent op het versterken van de kansen en mogelijkheden en eigen kracht van mensen (empowerment). Met gezinsondersteuning ondersteunt Zozijn het gezin met de inzet van verschillende middelen in zijn eigen context totdat het gezinssysteem op eigen kracht verder kan (Zozijn Kind en Jeugdhulp, 2014). Wanneer de medewerkers aan het verbeterpunt gaan werken om ouders meer te betrekken en te stimuleren om gebruik te maken van het sociale netwerk, zullen zij ook bijdragen aan de empowerment van de gezinnen.

Door de meeste medewerkers wordt gezegd dat zij behoefte hebben aan een zichtbare plek voor het netwerk in de formulieren die gebruikt worden binnen Zozijn. In de 10 tips van en voor hulpverleners van Movisie (2013) om het sociale netwerk in kaart te brengen wordt aangegeven dat het van belang is om het digitaal te registreren, om dit te kunnen doen moet er wel de mogelijkheid zijn om dit onder een vast kopje te plaatsen.

Volgens de medewerkers zou Zozijn nog de volgende ondersteuning tot het in kaart brengen/inzetten van het sociale netwerk kunnen bieden: een handige tool om het sociale netwerk in kaart te kunnen brengen, eenduidigheid over de manier van rapporteren en dit onderwerp binnen de teamoverleggen bespreekbaar maken. In de 10 tips van en voor hulpverleners van Movisie (2013) om het sociale netwerk in kaart te brengen wordt benoemd dat het van belang is om het onderwerp regelmatig op de intervisie-agenda te zetten. Dit kan bij Zozijn bijvoorbeeld in de teamoverleggen gedaan worden om ervaringen en tips uit te wisselen met betrekking tot dit onderwerp.

5.3 Aanbevelingen

1. Een aanbeveling aan de organisatie is om een zichtbare plek te creëren voor het sociale netwerk in de formulieren die gebruikt worden binnen Zozijn (o.a. het aanmeldingsformulier, het ECD).

2. Een aanbeveling aan de organisatie is om een handige tool en/of een format te creëren voor het in kaart brengen van het sociale netwerk. Een handige tool kan bijvoorbeeld een app op de Ipad zijn waarin het sociale netwerk op een efficiëntere manier in kaart kan worden gebracht. Een format kan bijvoorbeeld een bepaalde methode (bijv. een sociogram) zijn waarin de methode al dusdanig is uitgetekend of beschreven dat de medewerker het alleen nog maar hoeft in te vullen.

Een aanbeveling is om eerst een vervolgonderzoek te doen naar de vormgeving van een handige tool en/of format voor het in kaart brengen van het sociale netwerk. In dit vervolgonderzoek kan gekeken worden naar de verdere behoeften van de medewerkers hoe zij een gewenste tool of format voor zich zien en wat de medewerkers daarin nodig hebben. Vervolgens kan de organisatie op basis van de uitkomsten van het onderzoek een handige tool en/of format creëren.

3. Een aanbeveling aan de organisatie is om een bijeenkomst te organiseren voor de medewerkers waarin de volgende punten naar voren komen: de manier(en) waarop het sociale netwerk in kaart kan worden gebracht, op welk moment(en) in de hulpverlening het sociale netwerk in kaart moet worden gebracht, eenduidigheid over de manier(en) van rapporteren en hoe ze een klein of geen sociaal netwerk in kaart moeten brengen. De informatie die de organisatie kan geven over de manier(en) waarop het sociale netwerk in kaart kan worden gebracht, is het aanreiken van bepaalde methodieken die aansluiten bij de organisatie waardoor de medewerkers meer kennis krijgen over methodieken die er zijn om het sociale netwerk in kaart te brengen. Door deze informatie aan te reiken, kunnen de medewerkers zelfstandiger te werk gaan en hoeven ze niet continue de gedragswetenschapper te raadplegen.

Een handige toevoeging hierin is om een handreiking mee te geven aan de medewerkers met verschillende methodieken en methoden die zij, wanneer daar behoefte aan is, kunnen hanteren en zich eigen kunnen maken.

De onderzoekers hebben voor bovenstaande volgorde gekozen omdat zij van mening zijn dat het grondbeginsel ligt bij een zichtbare plek om het sociale netwerk te kunnen plaatsen in de formulieren. Wanneer deze zichtbare plek verschenen is, is het aan de medewerker om het sociale netwerk daar te plaatsen. Daarbij geven de medewerkers aan dat ze behoefte hebben aan een tool en/of een format.

Deze tool en/of format zou onder de zichtbare plek kunnen worden geplaatst. Hierdoor hebben de medewerkers allereerst een zichtbare plek en daarnaast ook de mogelijkheid om de tool en/of format te gebruiken. Om deze mogelijke werkwijze te hanteren, kan deze onder de aandacht worden gebracht in de bijeenkomst.

5.4 Sterktes en zwaktes onderzoek

	Sterktes	Zwaktes
Organisatorisch	Samenwerking onderzoekers Actieonderzoek	Afspraken plannen vanaf februari Actieonderzoek Onduidelijkheid over onderzoeksvraag
Interviews en enquêtes	Openheid van respondenten	Lage respons op enquêtes
Uitwerking resultaten	Google Forms	

5.4.1 Organisatorisch

Een sterkte van het onderzoek is de samenwerking tussen de onderzoekers. Er werden duidelijke afspraken gemaakt en onderling goed gecommuniceert. Het communiceren deden de onderzoekers face to face, via whatsapp, via de mail en via Facetime. Omdat de onderzoekers vanaf het begin van de studie elkaar kennen en vier jaar klasgenoten van elkaar zijn, kennen ze elkaar goed en zijn ze bewust van elkaars kwaliteiten. Ook werd er goed gecommuniceerd met de opdrachtgever. De onderzoekers hielden de opdrachtgever op de hoogte van de vorderingen en planden afspraken om bij elkaar te komen wanneer dit nodig was. De communicatie verliep via de mail en de onderzoekers planden afspraken met de opdrachtgever op locatie de Timp in Lievelede.

Een sterkte maar ook een zwakte van het onderzoek is dat het onderzoek een zogenaamd actieonderzoek was. Het was een interactief onderzoek waarbij de onderzoekers steeds nagingen of een bepaalde activiteit een gewenst effect opleverde. Wanneer dat niet het geval was, dan probeerden de onderzoekers wat anders totdat het wel succes opleverde. Een actieonderzoek wordt ook wel een praktijkonderzoek genoemd. Om tot het gewenste resultaat te komen, moesten onderzoekers regelmatig wat dingen veranderen in het onderzoek. De onderzoekers toetsten hypothesen over mogelijkheden door te proberen deze te realiseren. Daarbij stelden de onderzoekers de vragen: waar staan we nu en waar gaan we heen? De sterkte van het onderzoek is dat het onderzoek heel gespecificeerd is op wat de opdrachtgever wil. Het is ook een zwakte van het onderzoek. Doordat er regelmatig wat gewijzigd moest worden in het onderzoek, leverde dit wat vertraging op. Een voorbeeld was dat het onderzoek later in het proces een andere inhoud kreeg waardoor er een aantal dingen gewijzigd moesten worden, bijv. de deelvragen. Het onderzoek kreeg hierdoor een ander verloop.

Een zwakte van het onderzoek is dat vanaf begin februari het moeilijker werd voor de onderzoekers om afspraken te plannen. Vanaf begin februari begonnen de onderzoekers aan de minor, waarbij de lesdagen niet op dezelfde dagen gepland stonden. Hierdoor was het moeilijker om bij elkaar te komen en een presentatie datum te plannen. Dit zorgde voor wat frustratie.

Een zwakte van het onderzoek is dat er op een gegeven moment wat onduidelijkheid ontstond over de onderzoeksvraag vanuit de opdrachtgever. De onderzoekers zijn hierover met hen in gesprek gegaan waardoor zij de onderzoeksvraag moesten aanpassen. Dit heeft de focus van het onderzoek beïnvloed en daarnaast heeft het de onderzoekers tijd gekost.

5.4.2 Interviews en enquêtes

Een sterkte van het onderzoek is dat de respondenten van de interviews open stonden voor de vragen en op de meeste interviewvragen uitgebreid antwoord gaven. De onderzoekers konden diep ingaan op het onderwerp en hebben tijdens het interview voldoende respons gekregen van de geïnterviewden.

Een zwakte van het onderzoek is de lage respons op de enquêtes. Ongeveer 70 medewerkers hebben een uitnodiging gekregen voor het invullen van een enquête waarvan 19 medewerkers daadwerkelijk de enquête hebben ingevuld. De onderzoekers hebben stappen ondernomen om de respons nog te verhogen door o.a. een herinneringsmail te sturen, maar dit was niet gelukt.

5.4.3 Uitwerking resultaten

Een sterkte in de uitwerking van de resultaten was dat de onderzoekers voor de enquêtes gebruik hebben gemaakt van Google Forms. De resultaten kwamen met dit programma overzichtelijk in beeld, waardoor het voor de onderzoekers makkelijker werd en minder tijd kostte om de resultaten te verwerken.

5.5 Discussie

In gesprek met de manager van Zozijn gaf zij aan vanuit het management dat ze het liefst niks standaardiseren, hierbij kan er gedacht worden aan bijvoorbeeld het gebruik maken van één methodiek om het sociale netwerk in kaart te brengen of dat het sociale netwerk tijdens de intake in kaart moet worden gebracht. Daarnaast geeft ze aan dat ze van hun medewerkers verwachten dat ze vanuit een generalistisch denkvermogen werken en hierdoor aansluiten bij de ouders. Hierin wordt van hen verwacht dat de medewerkers moeten kijken naar wat er al gebeurt is, waar behoefte aan is, hoe hun inschatting is en dat ze aansluiten bij het ontwikkelingsniveau van de ouders. Wat betreft de keuze van de methodiek, wordt hierin van de medewerkers verwacht dat zij de methodiek gebruiken die het beste aansluit bij het gezin (A. Koenders, persoonlijke communicatie, 23 januari 2017). Uit het onderzoek is gebleken dat de medewerkers van Zozijn juist wel behoefte hebben aan het standaardiseren. Zo gaven zij aan dat ze wel behoefte hebben aan één of enkele vaste methodiek(en).

Het professioneel standpunt van de onderzoekers is dat ze de visie vanuit het managementteam snappen omdat de onderzoekers ook van mening zijn dat je als hulpverlener moet aansluiten bij de behoeften van de cliënt en daarop kan anticiperen. De beroepscode van de maatschappelijk werkers zegt hier bijvoorbeeld over dat de maatschappelijk werker het tot zijn recht komen van de cliënt in wisselwerking met de omgeving van de cliënt moet bevorderen. En een zo groot mogelijke eigen verantwoordelijkheid van de cliënt moet stimuleren (BPSW, 2016b). Door geen vaste methodiek te gebruiken, kan er veel meer worden aangesloten bij de behoeften van de cliënt en daarnaast wordt er veel meer door de medewerker geanticipeerd op hetgeen waar de cliënt behoefte aan heeft. Maar daarnaast snappen de onderzoekers ook het standpunt van de medewerkers, dat zij behoefte hebben aan structuur, duidelijkheid en een handreiking vanuit de organisatie. Want doordat zij dit nog niet hebben, vinden ze het lastig om zowel het sociale netwerk in kaart te brengen als het gebruik maken van het sociale netwerk.

Om de behoeften van zowel de manager als de medewerkers te waarborgen, zou er middenweg gevonden moeten worden. Het management wil het liefst niks standaardiseren, maar de medewerkers hebben wél behoefte aan standaardiseren. Daarbij hebben de medewerkers behoefte aan structuur en wil het management dat de medewerkers werken vanuit een generalistisch denkvermogen. Dankers-van der Spek (2010) zegt hierover:

Bij structuur moet het midden worden gevonden tussen zekerheid en flexibiliteit. Te veel of te weinig structuur leidt tot verstarring en onvoorspelbaarheid. Wanneer het team deze valkuilen weet te omzeilen, is voorspelbaarheid van efficiënte processen het resultaat en is op individueel niveau voldaan aan de behoefte aan veiligheid.

De organisatie zal dus een win-winsituatie moeten creëren tussen het standaardiseren en het niet-standaardiseren. De zekerheid kan gewaarborgd door de medewerkers de mogelijkheid te geven om een bepaalde methodiek toe te kunnen passen en de flexibiliteit kan hierin gewaarborgd worden de medewerkers te vragen om te werken vanuit een generalistisch denkvermogen. Door hier een goede balans in te vinden kan zowel aan de behoeften van de manager als de medewerkers worden voldaan.

Literatuurlijst

- Baarda, D.B., de Goede, M.P.M., Teunissen, J. (2009). *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff
- Baarda, B. Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Peters, V., van der Velden, T., de Goede, M. (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- BPSW (2016a). Beroepsprofiel. Opgevraagd van <http://www.nvmw.nl>
- BPSW (2016b). Beroepscode voor de maatschappelijk werker. Opgevraagd van <http://www.nvmw.nl>
- Dankers-van der Spek, M. (2010). *Samenwerken in organisaties*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers
- Expertisecentrum Mantelzorg (2012). Handreiking Mantelscan. Opgevraagd van <http://www.expertisecentrummantelzorg.nl>
- Fliet, P. van (2007). Visie op praktijkgericht onderzoek bij het instituut voor Sociale en Culturele beroepen. Opgevraagd van <http://www.maatschappelijkwerkhv.wordpress.com>
- Heerink M., Pinkster-Schalken, S., Bratti- van der Werf, M. (2013). *Onderzoek in zorg en welzijn*. Pearson Benelux B.V.
- Impegno (z.j.). Jeugd en gezin: gezinsondersteuning. Opgevraagd van <http://www.impegno.nl>
- Migchelbrink, F. (2009). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn*. Swp.
- Movisie (2014). Aan de slag met sociale netwerken. Opgevraagd van <http://www.movisie.nl>
- Movisie (2013). Het netwerk van je cliënt in kaart brengen. Hoe doe je dat? Opgevraagd van <http://www.movisie.nl>
- Movisie, Steyaert, J. & Kwekkeboom, R. (2012). De zorgkracht van sociale netwerken. Opgehaald van <http://www.movisie.nl>
- Nabuurs, M. (2014). *Basisboek Systeemgericht werken*. Amersfoort: ThiemeMeulenhoff.
- Nederlands Jeugd Instituut (2010). Het versterken van de eigen kracht en het sociale netwerk van jeugdigen, ouders en gezinnen. Opgevraagd van <http://www.nji.nl>
- Nederlands Jeugd Instituut (2015). Wat werkt bij het versterken van het sociale netwerk van gezinnen. Opgevraagd van <http://www.nji.nl>
- Nederlands Jeugd Instituut (2016). Jeugdwet. Opgevraagd van <http://www.nji.nl>
- Rijksoverheid (z.j.). Wet langdurige zorg (Wlz). Opgevraagd van <http://www.rijksoverheid.nl>
- Van Dijk, M., Prinsen, B. (2008). Opvoedingsondersteuning in het Centrum voor Jeugd en Gezin. Opgevraagd van <http://www.nji.nl>
- Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek?* Den Haag: Boom Lemma Uitgevers
- Verschuren, P. & Doorewaard, H. (2015). *Het ontwerpen van een onderzoek*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers
- Zozijn (2014a). Gezinsondersteuning bij Zozijn. Opgevraagd van <http://www.zozijn.nl>
- Zozijn (2014b). Functiebeschrijving zorgbemiddelaar Kind & Jeugd. Opgevraagd van <http://www.zozijn.nl>
- Zozijn (z.j.a). Dagbehandeling de Timp. Opgevraagd van <http://www.zozijn.nl>
- Zozijn (z.j.b). Begeleiding op school. Opgevraagd van <http://www.zozijn.nl>
- Zozijn (z.j.c). Begeleiding buiten schooltijden. Opgevraagd van <http://www.zozijn.nl>
- Zozijn Kind & Jeugdhulp (z.j.) Zorgen om uw kind. Opgevraagd van <http://www.zozijn.nl>
- Zozijn Kind & Jeugdhulp. (2014a). Inleiding. In L. Westerhof & H. Silvis (red.), *Gezinsgericht ontwikkelingsmodel* (p.4 – p.6). Wilp: Zozijn.
- Zozijn Kind & Jeugdhulp. (2014b). Wat houdt gezinsondersteuning in? In L. Westerhof & H. Silvis (red.), *Notitie 'aansturing gezinsondersteuning'* (p.4 – p.5). Wilp: Zozijn.
- Zozijn Kind & Jeugdhulp. (2014c). Werkwijzen. In L. Westerhof & H. Silvis (red.), *Gezinsgericht ontwikkelingsmodel* (p.4 – p.5). Wilp: Zozijn.

Bijlagen

Modelovereenkomst onderzoeksopdracht

Model overeenkomst onderzoeksopdracht



Academie Mens en Maatschappij

OVEREENKOMST ONDERZOEKSOPDRACHT

STUDENTGEGEVENS	
Naam: Marlis te Woerd	Linda van der Aa
Adres: Grolseweg 5a	Weerselosestraat 116
Postcode/woonplaats: 7156 LD Beltrum	7623 DC Borne
Telefoonnummer: 0544-482216	
Mobiel: 0657116421	06-12444304
Email: marlistewoerd@live.nl	lmvanderaa@hotmail.com
Opleiding: MWD	Maatschappelijk Werk en Dienstverlening
<i>(Indien meerdere deelnemende studenten, naam en adresgegevens toevoegen)</i>	
GEGEVENS INSTELLING/ORGANISATIE	
Naam Organisatie + afdeling	Zo zijn Kind en Jeugdhulp de Timp
Eindverantwoordelijke onderzoek	Annette Koenders
Onderzoeksbegeleider + opleiding	Wilma te Brake
Adres	Hollandse Schans 2
Postcode/woonplaats	7137 MT Lievelede
Telefoonnummer	Annette: 06-10948026 Wilma: 06-51903810
Email	Annette: a.koenders@zozijn.nl Wilma: w.tebrake@zozijn.nl
De organisatie geeft wel/niet* toestemming voor publicatie van het bachelorrapport.	
GEGEVENS ACADEMIE MENS EN MAATSCHAPPIJ	
Naam Organisatie + afdeling	Saxion, Academie Mens en Maatschappij
Eindverantwoordelijke onderzoek	Karin Kremer-Baars
Onderzoeksbegeleider + opleiding	Willemijn van de Stadt
Adres	M.H. Tromplaan 28
Postcode/woonplaats	Postbus 70.000/7513 AB Enschede
Telefoonnummer	053-4871111
Email	w.vandestadt@saxion.nl
GEGEVENS ONDERZOEK	

Onderwerp en achtergrondschets	Het in kaart brengen van het sociale netwerk van de cliënt binnen de thuisondersteuning De manager van Zozijn geeft aan dat de (coördinerend) pedagogisch medewerkers van de thuisondersteuning behoefte hebben aan een bepaalde werkwijze om samen met de cliënt het sociale netwerk in kaart te kunnen brengen.
Doelstelling/Vraagstelling	Korte termijn: Door middel van dit onderzoek worden er aanbevelingen gedaan aan de (coördinerend) pedagogische medewerkers van Zozijn om het sociale netwerk van de cliënt in kaart te brengen. Lange termijn: Op lange termijn wil Zozijn met behulp van de aanbevelingen die gegeven worden vanuit dit onderzoek bereiken zodat de (coördinerend) pedagogische medewerkers van de thuisondersteuning effectiever en efficiënter te werk kunnen gaan. Hierdoor kan het sociale netwerk beter in kaart worden gebracht. Wanneer het sociale netwerk zo snel mogelijk in een traject kan worden benut, wordt hierdoor de empowerment van de cliënt gestimuleerd. Vraagstelling: Wat hebben de (coördinerend) pedagogisch medewerkers van Zozijn, locatie de Timp, nodig om tijdens de thuisondersteuning het sociale netwerk van de cliënt in kaart te brengen?
Projectomschrijving	Wij, Linda van der Aa en Marlis te Woerd, studenten van de opleiding Maatschappelijk Werk en Dienstverlening aan Saxion Hogeschool Enschede gaan onderzoek doen voor Zozijn Kind en Jeugdhulp, locatie de Timp in Lievelede naar wat de (coördinerend) pedagogisch medewerkers van de thuisondersteuning nodig hebben om het

	sociale netwerk van de client in kaart te brengen.
Werkwijze	In het onderzoek zullen wij als eerst literatuur onderzoek gaan doen, vervolgens gaan wij data verzamelen door middel van interviews en enquêtes met medewerkers en cliënten en hun ouders/verzorgers. Door middel van de bevindingen doen wij aanbevelingen aan de (coördinerend) pedagogisch ondersteuners.
Middelen (bijv. financiën, overlegtijd)	We houden mailcontact met de opdrachtgever en plannen contactmomenten.
Tijdsfasering (start-, loop- eindtijd) Let op: dit mag maximaal zeven maanden in totaal beslaan.	Begintijd: september 2016 Eindtijd: maart 2017
Beoogde tussenproducten	Onderzoeksplan, deze zal ter beschikking gesteld worden aan de opdrachtgever.
Producten ter beschikking	Documenten van Zozijn
Geheimhoudingsplicht (bijv. privacy)	De interviews en enquêtes zullen anoniem worden verwerkt. Daarnaast zullen alle documenten van Zozijn alleen intern voor het onderzoek worden gebruikt.

OVERIGE AFSPRAKEN / CONDITIES:

Het onderzoeksplan is gelezen en geaccordeerd door de opdrachtgever.

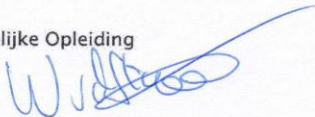
Overige afspraken en condities, indien van toepassing, *kunnen* gemaakt worden door opdrachtgever en studenten met betrekking tot onder meer:

- de te leveren aantallen eindrapporten (en de mogelijke extra kosten daarvan) en daarmee samenhangende extra inspanningen, zoals een handzame samenvatting van de rapportage en/of persbericht;
- de presentatie van de onderzoeksresultaten;
- het copyright/auteursrecht. (In de vorm van een zinsnede als: "Het auteursrecht van de eindrapportage / eindproduct berust bij";
- het al dan niet hebben van publicatierecht van een rapport voor Academie M&M dan wel de betrokken organisatie (sluit direct aan bij voorgaande punt);
- het al dan niet gemeenschappelijk dragen van de kosten van een (mogelijke) publicatie;
- door de opdrachtgever te leveren inspanningen m.b.t. bijvoorbeeld het aanleveren van materiaal en informatie of te regelen voorzieningen ten behoeve van het onderzoek;
- afspraken m.b.t. de eindverantwoordelijkheid voor de uitvoering van het onderzoek vanuit AMM. Dat is formeel de manager onderwijsuitvoering, die de verantwoordelijkheid delegeert aan de onderzoeksbegeleider;

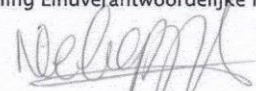
- investerings- en betalingscondities: de naar verwachting vereiste financiële investering van de opdrachtgever (en eventuele bijdrage van de opdrachtnemer in de kosten), afspraken over mogelijk meerwerk en over betalingstermijnen/deelfacturen.

VOOR AKKOORD

- Handtekening Eindverantwoordelijke Opleiding



- Handtekening Eindverantwoordelijke Instelling

10  (stagecoördinator)

- Handtekening Student(en)



L. M. van der Aa



Datum en Plaats

Evt. Bijlagen

II Eerste uitnodiging interview

Geachte heer/mevrouw, medewerker van Zozijn,

Wij zijn Marlis te Woerd en Linda van der Aa en doen voor onze opleiding maatschappelijk werk en dienstverlening onderzoek binnen Zozijn naar het in kaart brengen en het werken met het sociale netwerk van de cliënt binnen de hulpverlening. Door middel van interviews willen wij onderzoeken hoe op dit moment het sociale netwerk van de cliënt door de medewerkers wordt ingezet tijdens de hulpverlening en waar eventuele verbeterpunten liggen.

Als u meewerkt aan ons onderzoek zullen wij uw antwoorden anoniem verwerken, daarnaast maken wij gebruik van een voicerecorder tijdens het interview, mocht u hier bezwaar tegen hebben dan is dit bespreekbaar en kan er naar een alternatief worden gezocht.

Het interview is een belangrijk onderdeel van ons onderzoek en daarom vragen wij u ook om 60 minuten voor ons vrij te maken om zo samen tot een goed resultaat te komen. De locatie waar het interview wordt afgenomen is de Timp, mocht dit niet uitkomen is de locatie nader bespreekbaar.

Wij begrijpen dat uw tijd kostbaar is en waarderen het ook zeer als u tijd voor ons vrij wil maken. Als u uw mening wilt laten horen in dit onderzoek, zou u dan op deze mail kunnen reageren met in ieder geval 3 data met tijden in de periode van eind november en de hele decembermaand, wanneer het interview voor u het best uitkomt? Wij sturen dan zo snel mogelijk een mail terug met een bevestiging voor een datum.

Met vriendelijke groet,

Marlis te Woerd en Linda van der Aa

III Tweede uitnodiging interview

Geachte heer/mevrouw, medewerker van Zozijn,

twee weken geleden hebben wij u onderstaande mail gestuurd. Tot op heden hebben wij hier nog maar enkele reacties op gekregen. Zou u ons een mail willen sturen of u wel of niet openstaat om mee te werken aan ons onderzoek?

Degenen die al gereageerd hebben op onze mail, kunnen deze mail als niet-verzonden beschouwen.

Wij zijn Marlis te Woerd en Linda van der Aa en doen voor onze opleiding maatschappelijk werk en dienstverlening onderzoek binnen Zozijn naar het in kaart brengen en het werken met het sociale netwerk van de cliënt binnen de hulpverlening. Door middel van interviews willen wij onderzoeken hoe op dit moment het sociale netwerk van de cliënt door de medewerkers wordt ingezet tijdens de hulpverlening en waar eventuele verbeterpunten liggen.

Als u meewerkt aan ons onderzoek zullen wij uw antwoorden anoniem verwerken, daarnaast maken wij gebruik van een voicerecorder tijdens het interview, mocht u hier bezwaar tegen hebben dan is dit bespreekbaar en kan er naar een alternatief worden gezocht.

Het interview is een belangrijk onderdeel van ons onderzoek en daarom vragen wij u ook om 60 minuten voor ons vrij te maken om zo samen tot een goed resultaat te komen. De locatie waar het interview wordt afgenomen is de Timp, mocht dit niet uitkomen is de locatie nader bespreekbaar. Wij begrijpen dat uw tijd kostbaar is en waarderen het ook zeer als u tijd voor ons vrij wil maken. Als u uw mening wilt laten horen in dit onderzoek, zou u dan op deze mail kunnen reageren met in ieder geval 3 data met tijden in de periode van eind november en de hele decembermaand, wanneer het interview voor u het best uitkomt? Wij sturen dan zo snel mogelijk een mail terug met een bevestiging voor een datum.

Met vriendelijke groet,
Marlis te Woerd en Linda van der Aa

Introductie:

1. Voorstellen

2. Onderzoek uitleg: Wij doen onderzoek binnen Zozijn naar het in kaart brengen en het inzetten van het sociale netwerk van de cliënt binnen de gezinsondersteuning. De hoofdvraag van ons onderzoek luidt: Wat hebben de (coördinerend) pedagogisch medewerkers van Zozijn, orthopedagogisch centrum de Timp, nodig om binnen de gezinsondersteuning het sociale netwerk van de cliënt actief in te zetten?

Gezinsondersteuning: In overleg met Noreen te Koppel en Wilma te Brake verstaan wij onder gezinsondersteuning zowel de praktische ondersteuning die Zozijn biedt als de hulp bij ingewikkelde problematiek. De ondersteuning vindt plaats voor, tijdens en na school, thuis en op de opvang. Zozijn biedt daarvoor dagbehandeling, zorg in onderwijs, naschoolse opvang en thuisondersteuning.

Om een beeld te krijgen hoe de medewerkers op dit moment het sociale netwerk van de cliënten in kaart brengen en het sociale netwerk gebruiken tijdens de gezinsondersteuning, gaan wij interviews afnemen. Het interview zal maximaal een uur duren waarbij één van ons de leiding zal nemen in het gesprek en de ander het gesprek zal opnemen en aantekeningen zal maken.

Vindt u het goed dat we het gesprek opnemen? De gegevens zullen anoniem verwerkt worden en de spraakrecorders worden na de verwerking van de resultaten gewist.

1. **Op welke afdeling werkt u en wat is uw functie?**

2. **Wat zijn uw werkzaamheden?**

Sociale netwerk in kaart brengen

3. **Brengt u het sociaal netwerk in kaart tijdens de gezinsondersteuning?**

Zo ja:

- a) wat maakt dat je het in kaart brengt? (zorgplan?)
- b) wanneer wel en wanneer niet?
- c) op welke manier wordt het in kaart gebracht?
 - met de cliënt? (wie allemaal?) (tijdens de intake?)
 - alleen, bv gesprek en daarna zelf invullen
- d) welke methoden/elementen gebruikt u?
 - bv ECD, ecogram, sociogram, etc.
- e) welke hulpmiddelen gebruik je? (papier, computer/ecd, internet)
- f) heeft u een training gehad in het in kaart brengen van het sociale netwerk?
- g) welke ervaring heeft u met het in kaart brengen van het sociale netwerk?
(hoe vaak brengt u het sociale netwerk in kaart)
- h) wat vindt u goed gaan?
- i) wat kan beter?

Zo nee:

- a) wat maakt het dat u het niet inzet? → **na vraag 4 over naar vraag 6**

- b) heeft u het ooit wel gedaan?
- c) hoe deed u het dan?
- d) bent u getraind in het in kaart brengen van het sociale netwerk?

4. Heeft u zelf ideeën over hoe u samen met de cliënt het sociale netwerk in kaart kan brengen?

Zo ja:

- a) welke?
- b) wie of wat heeft u daarbij nodig?

Inzetten sociale netwerk

5. Wanneer u het sociale netwerk in kaart hebt gebracht, gebruikt u het sociale netwerk in de hulpverlening?

Zo ja:

- a) op welke manier zet u het sociale netwerk in?
- b) wanneer zet u het sociale netwerk in?
- c) wat gaat goed?
- d) wat kan beter?
 - wat hebt u daarin nodig?
 - nog wat meer in door vragen

Zo nee:

- a) wat maakt het dat u het sociale netwerk niet gebruikt?
- b) wat vindt u hiervan?
- c) wat heeft u nodig om dit wel te doen?
 - doorvragen bij een beknopt antwoord

6. Ervaart u de tijd en ruimte om het netwerk te betrekken bij de hulpverlening?

Zo ja:

- a) op welke manier ervaart u de tijd en ruimte?
- b) wanneer ervaart u de tijd en ruimte?

Zo nee:

- a) wat maakt het dat u dat niet ervaart?
- b) wat vindt u daarvan?

7. Krijgen jullie ondersteuning vanuit Zozijn met betrekking tot het in kaart brengen en inzetten van het sociale netwerk tijdens de gezinondersteuning? (voorbeeld van oma)

Zo ja:

- a) Welke ondersteuning?
- b) Hoe ervaart u deze ondersteuning?

Zo nee:

a) Zou u hier ondersteuning in willen krijgen vanuit Zo zijn?

Zo ja: Welke ondersteuning?

8. Wat merkt u op bij cliënten wanneer u met hen praat over hun sociale netwerk?

9. Heeft u ooit reacties gekregen van cliënten wanneer u met hen praat over het sociale netwerk?

Zo ja:

a) welke reacties?

10. Heeft u nog opmerkingen naar aanleiding van dit interview? Heeft u een vraag gemist of wilt u nog iets kwijt?

V *Uitnodiging enquêtes*

Geachte heer/mevrouw, medewerker van Zozijn,

Wij zijn Marlis te Woerd en Linda van der Aa en doen voor onze opleiding maatschappelijk werk en dienstverlening onderzoek binnen Zozijn naar het in kaart brengen en het inzetten van het sociale netwerk van de cliënt binnen de gezinsondersteuning. Voor dit onderzoek hebben we reeds interviews afgenomen met enkele medewerkers. Om de stem van de medewerkers te vergroten willen wij u vragen deel te nemen aan deze enquête. In deze enquête worden vragen gesteld over zowel het in kaart brengen als het inzetten van het sociale netwerk van de cliënt tijdens de gezinsondersteuning. We zullen het zeer op prijs stellen wanneer u deze enquête van maximaal 10 minuten voor ons in wilt vullen. De resultaten uit de enquête zullen anoniem worden verwerkt.

Het is mogelijk om de enquête tot en met 10 februari 2017 in te vullen.

Wij begrijpen dat uw tijd kostbaar is en waarderen het zeer als u tijd voor ons wilt vrij maken om deze enquête in te vullen.

Met vriendelijke groet,
Marlis te Woerd en Linda van der Aa

VI Enquêtevragen

1. Ik werk bij de volgende productgroepen:

1. ZIO
2. Dagbehandeling
3. Thuisondersteuning
4. Naschoolse opvang
5. Ook anders, namelijk: ...

2. De meeste werkzaamheden verricht ik in de productgroep:...

Let op !

Ga bij het beantwoorden van de vragen uit van de productgroep waar u het meest werkzaam bent

3. Ik breng tijdens het hulpverleningsproces het sociale netwerk van de cliënt in kaart

Nooit - - - - Altijd

Wanneer er NOOIT geantwoord wordt, ga verder naar vraag 10

4. Wat is/zijn voor u de belangrijkste beweegreden(en) om het sociale netwerk van de cliënt in kaart te brengen?

Meerdere antwoorden mogelijk

1. Het is een opdracht vanuit het management van de organisatie aan de medewerkers
2. Het helpt mij bij de beeldvorming van het sociale netwerk van de cliënt.
3. Ik gebruik het als een verantwoording naar de gemeente
4. Om ervoor te zorgen dat er minder betaalde krachten ingezet worden in het hulpverleningsproces
5. Zodat ouders inzicht krijgen in hun sociale netwerk en daar gebruik van kunnen maken.
6. Anders, namelijk ...

5. Kruis aan op welk(e) moment(en) in het hulpverleningsproces u het sociale netwerk in kaart brengt

1. Tijdens de intake
2. In één van de eerste gesprekken
3. Tijdens de zorgplanbespreking
4. Anders, namelijk ...

6. Hoe vaak brengt u per gezin het sociale netwerk in kaart?

1. 1 keer in het hulpverleningsproces
2. 1 keer per jaar
3. Anders, namelijk...

7a. Maakt u gebruik van een methode om het sociale netwerk van de cliënt in kaart te brengen?

- Nee
- Ja

7b. Zo ja, welke methode?

...

7c. Maakt u standaard gebruik van deze methodie?

- Ja
- Nee

8. Hoe registreert u het in kaart gebrachte netwerk?

1. In het ECD
2. In het zorgplan
3. Ik noteer het op papier, bewaar het in het dossier van de cliënt, maar registreer het niet digitaal
4. Anders, namelijk...

9. Wat vindt u goed gaan in uw eigen handelen als CPO'er/PO'er bij het in kaart brengen van het sociale netwerk?

1. Het overleg dat met de ouders plaatsvindt tijdens het in kaart brengen van het sociale netwerk van de cliënt
2. Het toepassen van een methode om het sociale netwerk van de cliënt in kaart te brengen
3. Dat ik ervoor kan zorgen dat de cliënt zijn of haar sociale netwerk helder in beeld krijgt
4. Anders, namelijk...

10. Wat kunt u zelf doen als CPO'er/PO'er om het in kaart brengen van het sociale netwerk van de cliënt te verbeteren?

1. Ik kan meer structuur aanbrengen in het in kaart brengen van het sociale netwerk van de cliënt
2. Ik kan me meer bewust worden van wat ik doe en waarom tijdens het in kaart brengen van het sociale netwerk
3. Dat ik weet hoe ik een klein of geen sociaal netwerk van een cliënt in kaart kan brengen
4. Ik kan eerder in het traject het sociale netwerk van de cliënt in kaart brengen
5. Ik zie geen verbeterpunten
6. Anders, namelijk ...

11. Wat heeft u nodig vanuit Zozijn om het sociale netwerk in kaart te brengen

1. Duidelijkheid over de manieren waarop het in kaart gebracht kan worden
2. Duidelijkheid op welk(e) moment(en) in het hulpverleningsproces het sociale netwerk in kaart kan worden gebracht
3. Een format voor het in kaart brengen van het sociale netwerk
4. Ik heb niks nodig van Zozijn
5. Anders, namelijk ...

De volgende vragen gaan over het gebruik maken van het sociale netwerk van de cliënt tijdens de gezinsondersteuning

12a. Ik maak gebruik van het sociale netwerk tijdens de gezinsondersteuning

Nooit - - - - Altijd

12b. Geef een toelichting op uw vorige antwoord

...

Wanneer NOOIT geantwoord wordt, ga verder naar vraag 16

13. Wanneer zet u het sociale netwerk hoofdzakelijk in?

1. Wanneer de professionele hulp die gegeven wordt vanuit de indicatie, niet voldoende is voor de cliënt
2. Wanneer de cliënt en/of ouders daar behoefte aan hebben
3. Wanneer het naar mijn mening van belang is voor het hulpverleningsproces van de cliënt
4. Anders, namelijk ...

14. Op welke manier zet u het sociale netwerk in tijdens de gezinsondersteuning?

1. Ik leg het initiatief bij de ouders neer om een oproep te doen om het sociale netwerk in te zetten
2. Ik leg zelf contact met het sociale netwerk van de cliënt
3. In samenwerking met de ouders zetten we het sociale netwerk in
4. Anders, namelijk ...

15. Wat vindt u goed gaan in uw handelen als CPO'er/PO'er bij het inzetten van het sociale netwerk?

1. De overlegmomenten met de cliënt/ouders waarin we bespreken wat het sociale netwerk voor de cliënt kan betekenen
2. Dat ik weet wanneer en waarom ik gebruik maak van het sociale netwerk van de cliënt
3. Anders, namelijk...

16. Wat kunt u zelf doen als CPO'er/PO'er om beter gebruik te kunnen maken van het sociale netwerk?

1. Ik kan zelf meer moeite nemen om gebruik te maken van het sociale netwerk
2. Ik kan ouders meer betrekken en stimuleren om gebruik te maken van het sociale netwerk
3. Ik kan een overlegmoment inplannen met collega's hoe je het sociale netwerk actief in kunt zetten
4. Anders, namelijk ...

17. Wat heeft u nodig vanuit Zozijn om het sociale netwerk actief in te kunnen zetten?

1. Een zichtbare plek voor het sociale netwerk in de formulieren die we gebruiken, bijvoorbeeld een kopje met 'netwerk' in het aanmeldingsformulier
2. Een opfriscursus
3. Steun van CPO'ers
4. Anders, namelijk ...

18a. Ervaart u de tijd en ruimte om het sociale netwerk te betrekken bij de hulpverlening?

Nooit - - - - Altijd

18b. Geef een toelichting op uw vorige antwoord

...

19. Ervaart u ondersteuning vanuit Zozijn met betrekking tot het in kaart brengen/inzetten van het sociale netwerk?

Nooit - - - - Altijd

20. Welke ondersteuning zou Zozijn kunnen bieden op het gebied van het in kaart brengen/inzetten van het sociale netwerk?

1. Informatie over verschillende methoden om het sociale netwerk in kaart te brengen
2. Eenduidigheid over de manier van rapporteren
3. Dit onderwerp bespreken binnen de beleidsbesprekingen
4. Dat ik weet bij welke werkzaamheden het sociale netwerk wel of niet in kaart moet worden gebracht
6. Dat ik weet wat de grens is wat tot mijn takenpakket hoort en wat behoort tot het takenpakket van het sociale netwerk
7. Een handige tool om het sociale netwerk in kaart te brengen
8. Een praktische cursus
9. Dit onderwerp in teamoverleggen bespreekbaar maken
10. Ik heb geen behoefte aan ondersteuning
11. Anders, namelijk

21. Welke vaardigheden heb je zelf nodig om het netwerk in te zetten en daarmee te versterken?

...

22. Welke vaardigheden denk je al voldoende te beheersen?

23. Wat kun je zelf ondernemen om de vaardigheden die je nog onvoldoende beheerst, verder te ontwikkelen?

...

24. Zijn er nog dingen die u wilt aangeven rond het in kaart brengen/ het gebruik maken van het sociale netwerk van cliënten binnen de gezinsondersteuning?

Wij danken u hartelijk voor het invullen van deze enquête

Evaluatieformulier opdrachtgever



Academie Mens en Maatschappij

EVALUATIE ONDERZOEKSOPDRACHT	
STUDENTGEGEVENS	
Naam	Markus te Wierd en Linda van der Au
Onderwerp bacheloronderzoek	Het in kaart brengen van het sociale netwerk van de cliënt binnen de gezinsondersteuning
Opleiding	MWD
GEGEVENS INSTELLING/ORGANISATIE	
Naam organisatie + afdeling	OC De Timp Tozijn
Onderzoeksbegeleider	n. te Koppel, W. te Braake
Adres	Hollandse schans 2
Postcode/woonplaats	7137 MT Lieveerde
Telefoonnummer	080-5751040
Email	timp@tozijn.nl
Datum	6-3-17

Hieronder kunt u aangeven wat uw mening is over het bacheloronderzoek.

1. Graag uw mening over het product dat het bacheloronderzoek heeft opgeleverd (aankruisen wat van toepassing is):

	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
Inhoud (duidelijk, juiste weergave van feiten, voldoende diepgang etc.)			X	
Argumentatie (m.n. conclusies en aanbevelingen)		X		
Bereiken van de afgesproken doelen			X	
Bruikbaarheid voor de organisatie		X		
Heeft u aanvullende opmerkingen over de opdracht? (bijvoorbeeld welke nieuwe gezichtspunten heeft het opgeleverd) Vermeld ze dan hieronder:				
meer uitwerken van de aanbevelingen, had de bruikbaarheid voor de organisatie kunnen vergroten!				

--

2. Graag uw mening over de wijze waarop het bacheloronderzoek tot stand is gekomen:

	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
Samenwerking tussen studenten (o.a. taakverdeling)		X	X	
Samenwerking studenten vs. organisatie		X		
Zelfstandigheid studenten			X	
Effectiviteit van werken van studenten		X		
Omgaan met afspraken/planning		X		
Communicatie van studenten		X		
Afronding van de opdracht door studenten				

Heeft u aanvullende opmerkingen over de wijze waarop de opdracht tot stand is gekomen? (bijvoorbeeld individuele inbreng in geval van groepen / de mate, waarin de uitvoering binnen de organisatie heeft plaatsgevonden, etc).

- * studenten hadden een andere taakverdeling.
- * Afstemming in communicatie tussen studenten en organisatie had beter gekund.
- Dit team had een betere doorleving (zich eigen maken) van het product kunnen opleveren
- * Tijdens de presentatie en invullen van deze formulieren was 't verslag nog niet geheel klaar. De opdrachtgever laat daarom 't beoordelings-nuutje open.

Bedankt voor het invullen!