Een onderzoek dat zich richt op de implementatie, de borging en de programma-integriteit van de methode Oplossingsgericht werken. Het onderzoek vindt plaats op ouderinitiatief De Vossenlaar, een onderdeel van Stichting Prisma.

**DE GEWENSTE SITUATIE? Samen oplossingsgericht werken!**

  

****

**Afstudeeronderzoek 2017-2018**

Datum 25-05-2018

Auteur Michelle van den Broek

Studentnummer 2087583

Opleiding Academie Sociale

Studies Breda (ASB)

Richting Sociaal Pedagogisch

Hulpverlener

 Voltijd

Onderwijsinstelling Avans Hogeschool

Breda

Opdrachtgever Stichting Prisma ‘de

 Vossenlaar’

Contactpersoon Adrie Verschuren

Praktijkbegeleidster Christien Somers

Versie 2

1ste beoordelaar Mechtild Hoïng

2de beoordelaar Benedicte Sommerdijk- Rath

**Breda, 25 mei 2018**

© 2018, Michelle van den Broek

Omwille van de leesbaarheid is steeds ‘hij’ of ‘zijn’ gebruikt in de tekst. Waar ‘hij’ of ‘zijn’ staat kan uiteraard ook ‘zij’ of ‘haar’ worden gelezen.

Alle rechten voorbehouden. Deze uitgave mag verveelvoudigd worden, mits er voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur verkregen is of een juiste bronvermelding aangegeven staat.

# Voorwoord

Beste lezer,

Hier ligt het dan voor u: Mijn afstudeeronderzoek. Het was interessant maar ook pittig. Het is ten slotte niet voor niets een afstudeeropdracht, dat gaat niet vanzelf en dat heb ik dan ook ondervonden. Het is dubbel; Enerzijds werk ik naar het einde van mijn opleiding toe, waar ik de afgelopen 4 jaar aan gewerkt heb, anderzijds kostte het zeker de nodige stress en energie. Maar ik kan alleen maar zeggen dat ik er veel van heb geleerd, wat ik dan weer mee kan nemen als ervaring in mijn toekomst als hulpverlener.

Maar goed, nu is het dan zo ver. Het afstudeeronderzoek is af! Een onderzoek waar ik toch ook wel trots op ben. Het is een onderzoek naar de programma-integriteit van de methode Oplossingsgericht werken op de Vossenlaar, een woonvoorziening binnen Stichting Prisma.

Dit is ook meteen het moment om een paar personen te bedanken, zonder hen lag dit onderzoek niet in deze uitvoering voor u. Allereerst wil ik Stichting Prisma en in het bijzonder de Vossenlaar bedanken voor de mogelijkheid om dit onderzoek uit te kunnen voeren. Daarnaast wil ik uiteraard de hulpverlening binnen de Vossenlaar bedanken. Dankzij hun visies en medewerking tijdens de interviews heb ik de informatie kunnen verzamelen die ik nodig had. Hierdoor is het onderzoek geworden wat het nu is. Verder wil ik mijn praktijkbegeleidster Christien Somers bedanken voor haar kritische en frisse blik en feedback op dit onderzoek. Ik kon altijd bij haar terecht wanneer dit nodig was, wat ik als heel prettig heb ervaren. Ook wil ik mijn opdrachtgever Adrie Verschuren bedanken voor nakijken en leveren van de feedback.

Ten slotte wil ik mijn coach Mechtild Hoïng bedanken! Dankzij haar feedback, kritische blik en ervaring heb ik veel geleerd. Het heeft me geholpen zelfstandig na te denken over hoe je een onderzoek sterk neerzet.

Ik wens u veel leesplezier!

Michelle van den Broek

Breda, 25 mei 2018

# **Samenvatting**

Dit onderzoek is gericht op woonvoorziening de Vossenlaar, een onderdeel van Stichting Prisma. Uit gesprekken binnen de Vossenlaar is gebleken dat de methode oplossingsgericht werken vermoedelijk niet voldoende consequent wordt uitgevoerd. Bij Oplossingsgericht werken is één van de uitgangspunten dat de cliënt zijn doel en de weg ernaartoe bepaalt. Omdat hulpverleners zich doorgaans verantwoordelijk voelen voor het welzijn van de cliënt, kan dit spanningen veroorzaken. Dit kan een reden zijn waardoor hulpverleners stoeien met de oplossingsgerichte methode. Implementatie betekent verandering. Het is daarom belangrijk om dit gefaseerd te doen zodat medewerkers zich kunnen aanpassen en het kunnen integreren in hun beroepsmatige handelen. Oplossingsgericht werken blijkt, wanneer consequent ingezet, een effectieve methode. Het vermoeden bestaat dat de oplossingsgerichte methode niet voldoende geborgd wordt binnen de Vossenlaar waardoor de methode minder effectief is en daardoor een minder hoge programma-integriteit bereikt. Dit onderzoek wil uitwijzen of dit ook de oorzaak blijkt te zijn.

Er is gebruik gemaakt van een kwalitatief onderzoek. Er zijn kwalitatieve gegevens verzameld door middel van literatuuronderzoek en semigestructureerde interviews. In de interviews zijn 6 respondenten binnen de Vossenlaar bevraagd. De interviews zijn geanalyseerd om tot betekenisvolle resultaten te komen, welke vergeleken zijn met de literatuur.

Literatuuronderzoek wijst uit dat het belangrijk is om planmatig te implementeren. Uit de resultaten is gebleken dat de eerste fasen van de implementatie goed doorlopen zijn door de hulpverleners binnen de Vossenlaar. Namelijk de verspreiding, de adoptie en de invoering. Vier respondenten benoemen echter dat er aan de borging niet veel gedaan wordt. Uit de resultaten blijkt dat de borging niet goed verlopen is omdat er vrijwel geen implementatieactiviteiten plaats hebben gevonden tijdens deze fase waardoor de methode verwaterd is binnen de Vossenlaar. De hulpverleners vallen hierdoor makkelijker terug in de zorgmodus. Respondenten benoemen verschillende activiteiten die ervoor zouden kunnen zorgen dat de oplossingsgerichte methode beter geborgd wordt.

Ten slotte zijn er aanbevelingen uit de resultaten en de conclusie voortgekomen. Die kunnen ervoor zorgen dat de oplossingsgerichte methode beter geborgd wordt. Door inventarisatie, het te benoemen bij het inwerken en door implementatie-activiteiten in te zetten. Als implementatieactiviteiten beveelt het onderzoek het volgende aan; een aandachtsfunctionaris aanstellen, een plan van aanpak maken, in de teamvergadering aan bod laten komen (bijvoorbeeld door te evalueren of oplossingsgerichte intervisie in te zetten). En door te coachen, gericht op Oplossingsgericht werken. Ten slotte is oplossingsgerichte intervisie in het innovatievoorstel uitgewerkt.

# Inhoudsopgave

[Voorwoord 2](#_Toc514947053)

[Samenvatting 3](#_Toc514947054)

[Inhoudsopgave 4](#_Toc514947055)

[Hoofdstuk 2. De beroepscontext 7](#_Toc514947056)

[2.1. Stichting Prisma 7](#_Toc514947057)

[2.2. Particulier wooninitiatief De Vossenlaar 8](#_Toc514947058)

[Hoofdstuk 3. Aanleiding en probleemanalyse 9](#_Toc514947059)

[3.1. De aanleiding 9](#_Toc514947060)

[3.2. Beschrijving praktijkprobleem 10](#_Toc514947061)

[Hoofdstuk 4. Probleem- en doelstelling 12](#_Toc514947062)

[4.1. Probleemstelling 12](#_Toc514947063)

[4.2. Hoofdvraag 12](#_Toc514947064)

[4.3. Deelvragen 12](#_Toc514947065)

[4.4. Doelstelling 12](#_Toc514947066)

[4.5. Begripsafbakening 13](#_Toc514947067)

[Hoofdstuk 5. Theoretisch kader 14](#_Toc514947068)

[5.1. De Oplossingsgerichte methode 14](#_Toc514947069)

[5.1.1. Oplossingsgerichte gespreksvoering 14](#_Toc514947070)

[5.2. Programmagetrouw werken, implementatie en borgen 16](#_Toc514947071)

[5.2.1. Programma-integriteit 16](#_Toc514947072)

[5.2.2. Implementatie 16](#_Toc514947073)

[5.2.3. Integreren en borgen van de Oplossingsgerichte methode 17](#_Toc514947074)

[Hoofdstuk 6. Methodebeschrijving 18](#_Toc514947075)

[6.1. Kwalitatief onderzoek 18](#_Toc514947076)

[6.2. Populatie en steekproef 18](#_Toc514947077)

[6.4. Onderzoekmethode 19](#_Toc514947078)

[6.4.1. Literatuuronderzoek 19](#_Toc514947079)

[6.4.2. Semigestructureerd interview 19](#_Toc514947080)

[6.5. Meetinstrument semigestructureerd interview 21](#_Toc514947081)

[6.6. Schema deelvragen en onderzoeksmethode 21](#_Toc514947082)

[Hoofdstuk 7. Resultaten 22](#_Toc514947083)

[7.1. Deelvraag 1: Wat zijn volgens de literatuur factoren die de kans op een succesvolle implementatie vergroten en welke stappen moeten daarbij worden doorlopen? 22](#_Toc514947084)

[7.1.1. PDCA cyclus 22](#_Toc514947085)

[7.1.2. Determinanten 23](#_Toc514947086)

[7.1.3. Effectieve strategieën 23](#_Toc514947087)

[7.2. Deelvraag 2: Hoe is de Oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar geïmplementeerd en is dit een juiste implementatie volgens de literatuur? 24](#_Toc514947088)

[7.2.1. Fase 1: Verspreiding 25](#_Toc514947089)

[7.2.2. Fase 2: Adoptie 25](#_Toc514947090)

[7.2.3. Fase 3: Invoering 26](#_Toc514947091)

[7.2.4. Deelvraag 2.1: Wat heeft dit voor gevolg in de laatste borgingsfase? 27](#_Toc514947092)

[7.3. Deelvraag 3: Hoe wordt de Oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar geborgd en is dit een juiste borging volgens de literatuur? 27](#_Toc514947093)

[7.3.1. Fase 4: Borging 27](#_Toc514947094)

[7.3.2. Evalueren 29](#_Toc514947095)

[7.3.3. Aandachtsfunctionaris 30](#_Toc514947096)

[7.3.4. Oplossingsgerichte intervisie 30](#_Toc514947097)

[7.3.5. Omslag 30](#_Toc514947098)

[7.3.6. Mogelijke potentie 31](#_Toc514947099)

[7.4. Deelvraag 4. Wat is er volgens de hulpverleners nodig om een hogere programma-integriteit te bereiken? 31](#_Toc514947100)

[7.4.1. Evalueren 31](#_Toc514947101)

[7.4.2. Oplossingsgerichte intervisie 31](#_Toc514947102)

[7.4.3. Aandachtsfunctionaris 32](#_Toc514947103)

[7.4.4. Inventariseren 32](#_Toc514947104)

[7.4.5. Benoemen bij het inwerken 32](#_Toc514947105)

[Hoofdstuk 8. Deelconclusies en eindconclusie 33](#_Toc514947106)

[8.1. Deelconclusies 33](#_Toc514947107)

[8.1.1. Deelvraag 1: Wat zijn volgens de literatuur factoren die de kans op een succesvolle implementatie vergroten en welke stappen moeten daarbij worden doorlopen? 33](#_Toc514947108)

[8.1.2. Deelvraag 2: Hoe is de Oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar geïmplementeerd en is dit een juiste implementatie volgens de literatuur? + 2.1. Wat heeft dit voor gevolg in de laatste borgingsfase? 33](#_Toc514947109)

[8.1.3. Deelvraag 3: Hoe wordt de Oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar geborgd en is dit een juiste borging volgens de literatuur? 34](#_Toc514947110)

[8.1.4. Deelvraag 4: Wat is er volgens de hulpverleners nodig om een hogere programma-integriteit te bereiken? 36](#_Toc514947111)

[8.2. Eindconclusie 36](#_Toc514947112)

[Hoofdstuk 9. De discussie 38](#_Toc514947113)

[9.1. Validiteit 38](#_Toc514947114)

[9.2. Verwachtingen en nieuwe inzichten 38](#_Toc514947115)

[9.3. Beperkingen 39](#_Toc514947116)

[Hoofdstuk 10 Aanbevelingen voor de Vossenlaar, Stichting Prisma 41](#_Toc514947117)

[Hoofdstuk 11. Het innovatievoorstel 43](#_Toc514947118)

[11.1. Criteria vanuit de praktijk 43](#_Toc514947119)

[11.1. Meerwaarde voor de praktijk 43](#_Toc514947120)

[11.3. Verantwoording vanuit drie perspectieven 44](#_Toc514947121)

[11.3. Uitleg innovatievoorstel 44](#_Toc514947122)

[11.4. Implementatie naar de praktijk 45](#_Toc514947123)

[11.4.1. Doel 45](#_Toc514947124)

[11.4.2. Tijdspad 45](#_Toc514947125)

[11.4.3. Financiering 45](#_Toc514947126)

[11.4.4. Gebruik 45](#_Toc514947127)

[Literatuurlijst 46](#_Toc514947128)

[Bijlagen 51](#_Toc514947129)

[Bijlage 1. - Beoordelingsadvies Opdrachtgever Onderzoek & Innovatie 51](#_Toc514947130)

[Bijlage 2. - Vertaling naar sociaal-agogische kwestie op micro, meso en macro niveau 55](#_Toc514947131)

[2.1. Macro-niveau 55](#_Toc514947132)

[2.2. Meso niveau 56](#_Toc514947133)

[2.3. Micro niveau 56](#_Toc514947134)

[Bijlage 3. - Handleiding Oplossingsgerichte intervisie 58](#_Toc514947135)

[Bijlage 4. - Blanco semigestructureerd interview met hulpverleners 59](#_Toc514947136)

[Vragen – Implementatie 59](#_Toc514947137)

[Vragen – Borging 59](#_Toc514947138)

[Afronden 60](#_Toc514947139)

[Bijlage 5. - Data-analyse 61](#_Toc514947140)

# Hoofdstuk 2. De beroepscontext

In dit hoofdstuk wordt als eerste Stichting Prisma voorgesteld. Dit is de organisatie waarin het onderzoek zich afspeelt. Onder andere de ligging, de doelgroep, de missie en visie en de Oplossingsgericht methode komen aan bod. Vervolgens wordt de Vossenlaar, de locatie waarop het onderzoek zich richt, voorgesteld. Zodat de context waarin het onderzoek wordt uitgevoerd helder is.

## 2.1. Stichting Prisma

Het onderzoek wordt uitgevoerd binnen de Vossenlaar, een woonvoorziening van Stichting Prisma. De organisatie bevindt zich op verschillende locaties in Noord-Brabant. Zij bieden zorg aan mensen met een verstandelijke beperking in alle leeftijdscategorieën en op verschillende niveaus, namelijk: LVB (licht verstandelijk beperkt), MVB (matig verstandelijk beperkt) en EVB (ernstig verstandelijke beperkt). Daarnaast kunnen cliënten bijkomende problematieken hebben zoals autisme, een niet-aangeboren hersenletsel, een ontwikkelingsachterstand bij kinderen, gedragsproblematieken (bijvoorbeeld delinquent of agressief gedrag), Syndroom van Down of dementie bij een verstandelijke beperking (Stichting Prisma, 2014a)**.**

De stichting biedt verschillende soorten zorg aan. Zo bieden zij de mogelijkheid om een particulier wooninitiatief op te zetten. Dit kan dan door ouders of verwanten samen worden opgezet. Dit wordt ook wel een ouderinitiatief genoemd (Stichting Prisma, 2014b).Fittin is een partner van Stichting Prisma die ouders en verwanten ondersteunt bij het organiseren en realiseren van een wooninitiatief. Het onderzoek is gericht op ouderinitiatief de Vossenlaar. Fittin ondersteunt bij het opzetten en onderhouden van onder andere de huisvesting, de bewoners, de financiën, de organisatie, het personeel, de communicatie en de visie (Fittin, z.d.).

In de missie van Stichting Prisma wordt omschreven dat zij het belangrijk vinden dat ieder mens, dus ook mensen met een verstandelijke beperking, mogelijkheden krijgen een zo groot mogelijke eigen bijdrage te leveren aan het leven en aan de maatschappij door eigen keuzes te mogen maken. (Stichting Prisma, 2014c). Daarom wordt onder andere de oplossingsgerichte methode bij Stichting Prisma steeds meer ingezet; Bij deze methode wordt de cliënt als een ervaringsdeskundige[[1]](#footnote-1) gezien. (Bannink, 2005). Het ontstaan van de problematiek doet er niet zo toe omdat dat niet bepaalt waar iemand naar toe wil. De aandacht is dus niet gericht op het probleem maar op gewenst gedrag. De cliënt is de expert. Hij bepaalt zijn doel en de weg om dit te bereiken. De hulpverlener helpt om het gewenste te bereiken door de juiste vragen te stellen. Zo bedenkt iemand zelf wat voor hem of haar werkt. Op deze manier doet oplossingsgericht werken een beroep op de eigen mogelijkheden en denkvermogen (Bannink, 2005).

Ook kijkt Stichting Prisma naar nieuwe ontwikkelingen en vragen vanuit de samenleving. De samenleving veranderd immers (Stichting Prisma, 2014c); Zo is de verandering van een verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving een belangrijke omslag. Hierin staat centraal dat iedereen mag deelnemen aan de maatschappij en streeft men naar zo veel mogelijk inclusie. Nauw verbonden aan maatschappelijke participatie is dat mensen met een beperking zoveel mogelijk zélf bepalen hoe hun leven er uitziet. (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2001). Sindsdien wordt er een meer actieve houding van cliënten gevraagd zodat zij zelfstandiger kunnen functioneren (Jager-Vreugdenhil, 2012). Dit is ook een basisprincipe voor Stichting Prisma. De organisatie vindt het belangrijk dat mensen een zo groot mogelijke bijdrage leveren aan hun eigen leven door het maken van eigen keuzes. Stichting Prisma heeft in 2016 een richting vastgesteld voor de jaren 2017-2020. Deze richting wordt ‘P!T, Kracht in de kern’ genoemd. Ze willen op zoek naar de verdieping om daarmee tot de kern van de zorg te komen, daarbij komt ‘het contact’ nog centraler te staan dan voorheen (Stichting Prisma, 2016). Hierbij hebben ook het levensgeluk en de kwetsbaarheden van de cliënt de aandacht.

## 2.2. Particulier wooninitiatief De Vossenlaar

Zoals eerder benoemt is de Vossenlaar een ouderinitiatief, welke ondersteunt wordt door Fittin.

Voor de beeldvorming: De woonvoorziening bestaat uit tien appartementen, verdeeld over twee verdiepingen zonder lift. Er is een gezamenlijke keuken en een kantoor, ook slaapt hier de begeleider die de slaapdienst heeft. Wanneer bewoners werken is er geen dienst aanwezig. De hulpverleners op de Vossenlaar draaien zelfstandig diensten, er is één kwartier ingepland voor de overdracht wanneer de dienst wisselt. Er zijn op het moment van onderzoek tien bewoners woonachtig. Acht bewoners hebben een licht verstandelijke beperking (bij meerdere komt dit een niet-aangeboren hersenletsel (NAH) en bij sommigen is de oorzaak onbekend), één bewoner is matig verstandelijk beperkt en één bewoner heeft enkel een niet-aangeboren hersenletsel.Toen de onderzoekster stage liep in 2016 (van februari tot juni) heeft er een gesprek plaatsgevonden met teamleidster Verschuren (2016). Tijdens dit gesprek werd verteld dat de bewoners geen overname van lichamelijke verzorging behoeven, sommige bewoners hebben hier wel aansturing bij nodig. Er ligt een ondersteuningsbehoefte omdat er door een beneden gemiddeld IQ en een beperkt sociaal aanpassingsvermogen, ook beperkingen zijn op andere leefgebieden. De Beer (2011) schrijft hierover dat beperkingen met elkaar samenhangen en op elkaar ingrijpen. De biologische leeftijd van de bewoners ligt op dit moment tussen de 35 en 63 jaar. De meeste bewoners wonen lange tijd op de Vossenlaar. Dit was ook het uitgangspunt toen de woonvorm door ouders in maart 2004 werd opgezet. Het merendeel van de bewoners woont er al minimaal tien jaar. (Verschuren, persoonlijke communicatie, februari 2016).

# Hoofdstuk 3. Aanleiding en probleemanalyse

In dit hoofdstuk wordt uitgelegd wat de aanleiding is om dit praktijkprobleem te onderzoeken en hoe het zich uit op individueel, organisatorisch en maatschappelijk niveau.

## 3.1. De aanleiding

Aan het einde van 2017 zijn er voor de Vossenlaar speerpunten voor 2018 ontwikkelt. De speerpunten die naar voren kwamen, waren onder andere; eigen regie vergroten en Oplossingsgericht werken (Somers, persoonlijke communicatie, 7 februari, 2018). Om meer verdieping in deze speerpunten te verkrijgen hebben er gesprekken met hulpverlener Somers en teamleidster Verschuren plaatsgevonden. Deze gesprekken hebben plaatsgevonden om meer verdieping te verkrijgen in deze speerpunten.

Eigen regie is een speerpunt voor 2018. Het doel is om de bewustwording omtrent dit onderwerp te vergroten en zodat er grondiger gekeken kan worden naar verbeterpunten (Verschuren, Persoonlijke communicatie, 12 februari, 2018). Het doel van de oplossingsgerichte methode is om onder andere de eigen regie van de bewoners te versterken. De speerpunten *eigen regie* en *Oplossingsgericht werken* hangen dus met elkaar samen (De Rijdt & Van Dam, 2017). Movisie (2016) onderbouwt dit; Oplossingsgericht werken is een methode om regieversterkend te begeleiden. Hulpverleners onderzoeken met deze methode namelijk samen met de cliënt zijn gewenste toekomstperspectief en welke hulpbronnen de cliënt in huis heeft om problemen aan te pakken en doelen te bereiken (Movisie, 2017).

Uit de gesprekken binnen de Vossenlaar is gebleken dat Oplossingsgericht werken nog niet vanzelfsprekend is. De methode wordt nu ongeveer twee jaar ingezet binnen de Vossenlaar. Er wordt echter vermoed dat de methode nog niet voldoende programmagetrouw ingezet wordt. Het is daarnaast nog niet helder hoe de hulpverleners deze methode ervaren. In het gesprek met Verschuren (persoonlijke communicatie, 12 februari 2018) werd verteld dat Oplossingsgericht werken door sommige hulpverleners op het moment van onderzoek wordt ervaren alsof de woonvoorziening een ‘hotelfunctie’ heeft voor bewoners. Wat inhoudt dat er veel voor de bewoners gedaan en overgenomen wordt. Onderzoek wijst uit dat wanneer bepaalde zaken altijd door een hulpverlener opgelost worden, dit als gevolg heeft dat cliënten een voortdurend appèl doen op de hulpverlening en daar afhankelijk van worden. Daarnaast blijven talenten en vaardigheden onbenut (De Vries & Prüst, 2017). Daarom is het gewenst om meer aandacht te vestigen op het stimuleren van de bewoner om zelfstandig taken op te pakken en naar mogelijkheden te kijken. In de beroepscontext werd verteld dat hulpverleners zelfstandig diensten draaien. Hierdoor ontvangt en geeft men minder feedback aan elkaar en zien hulpverleners niet hoe er door een ander gewerkt wordt (Somers, persoonlijke communicatie, 7 februari 2018). Er ligt een vermoeden dat dit een van de oorzaken zou kunnen zijn betreffende de verschillen in de uitvoering van de oplossingsgerichte methode. Dit aandachtspunt is één van de aanleidingen om dit onderzoek uit te voeren. (Somers, persoonlijke communicatie, 9 april 2018).

Om dit te onderzoeken is het van belang om bij het begin te beginnen. Hoe is de methode Oplossingsgericht werken geïmplementeerd binnen de Vossenlaar? Een methode start namelijk met de juiste implementatie (De Lange & Chênevert, 2009). Implementeren houdt in dat een methode planmatig wordt ingevoerd. Zo kan het geïntegreerd wordt in het beroepsmatig handelen, om uiteindelijk naar verhoging van de programma integriteit te streven. Hierin is de laatste fase de borging: Een implementatie is succesvol als hulpverleners de methode ook daadwerkelijk op de juiste manier hanteren. Dit wordt ook wel ‘programma-integriteit’ genoemd; Men doet wat men volgens de regels hoort te doen (Nederlands Jeugdinstituut, z.d.a). Daarvoor is het van belang dat de implementatie programmagetrouw verloopt. (Van Yperen & Veerman, 2008).

## 3.2. Beschrijving praktijkprobleem

Er is binnen De Vossenlaar al bewustwording rondom de oplossingsgerichte methode. Ook het belang van het effect wordt ingezien. Echter blijkt dat het in de uitvoering nog niet consequent gebeurt waardoor er een lagere programma-integriteit ontstaat. Dit maakt de methode vervolgens minder effectief (Van Yperen & Veerman, 2008). Bruinsma en Konijn (2008) stellen echter dat het programmagetrouw uitvoeren van een methode niet hetzelfde is als werken in een keurslijf. Bij het bewust afwijken is het belangrijk dat hulpverleners op de hoogte zijn van de verschillende kernelementen in de methode en wat het beste werkt bij welke problematiek (De Lange & Chênevert, 2009).

Een van de oorzaken waarom de hulpverleners binnen de Vossenlaar kunnen stoeien met de methode is omdat hulpverleners zich doorgaans verantwoordelijk voelen voor het welzijn van de ander (Schuurman, 2003). Daardoor kunnen zij het lastig vinden om de eigen regie bij de cliënt te laten. Het oude defectparadigma (zie figuur 3.1.) was daarvoor heel doeltreffend. De hulpverlener zorgde dat het wel in orde kwam met de cliënt. De nieuwe slogan na de omslag; “De cliënt kiest zelf” vraagt echter om een nieuwe houding van de hulpverlener (Schuurman, 2003). Als hulpverlener moet er constant een balans gezocht worden tussen het waarborgen van betrokkenheid *en* het leveren van kwaliteit van ondersteuning waarbij de zelfbeschikking gerespecteerd wordt. Dit soort keuzes zorgen ervoor dat hulpverleners verschillend handelen gezien het feit dat iedere hulpverlener een ander visie, normen en waarden kent (Movisie, 2014). Oplossingsgericht werken heeft hierin als visie dat de cliënt *expert* is, de cliënt weet wat voor hem of haar werkt. Maar dit is vanwege het soms heersende oude paradigma nog niet altijd vanzelfsprekend voor hulpverleners. Dit blijkt ook zo te zijn binnen de Vossenlaar (Teamvergadering, 4 april 2018). Hierdoor wordt oplossingsgericht werken nog niet altijd programmagetrouw uitgevoerd.

Uit een onderzoek van Durlak en DuPre (in Blok, 2008) kwam naar voren dat het verwachten van een perfecte of bijna perfecte uitvoering onrealistisch is. Blok (2008) schrijft dat er geen onderzoeken gevonden zijn waarin aan honderd procent van de uitvoering wordt voldaan (Blok, 2008). Op het moment van dit onderzoek in 2018 is dit nog steeds niet het geval. Echter is het wel van belang om naar kwaliteit te streven. De Lange en Chênevert (2009) betogen dat het juist borgen van de methode de programma-integriteit en daarmee de effectiviteit van de methode vergroot. Daarnaast biedt het juist borgen helderheid voor cliënten, ze krijgen duidelijke informatie over waarom iets gaat gebeuren. Zo kan de hulpverlener en de organisatie zich beter verantwoorden tegenover de cliënt en zijn sociale netwerk. Ook maakt een hoge programma-integriteit het mogelijk om de effectiviteit van de methode en de kwaliteit te monitoren, onderzoeksresultaten over de methode kunnen beter verklaard en gerelateerd worden aan het inzetten van de interventie. Ten slotte biedt het voordelen voor de hulpverleners zelf. Het zorgt voor vertrouwen over hoe te handelen in bepaalde situaties en vermindert het overleg over in te zetten handelwijzen (De Lange & Chênevert, 2009).

### 2.1. Macroniveau

Zoals eerder benoemd is er een verandering sinds we van een verzorgingsstaat naar een participatiesamenleving gaan. Zo zijn er op maatschappelijk niveau verschillende verschuivingen geweest. Zoals de transities naar de Wet maatschappelijke zorg (Wmo), de participatiewet en Welzijn Nieuwe Stijl. Bij deze transitie treedt de overheid terug en verschuiven verantwoordelijkheden naar de gemeenten en de burger zelf (Sprinkhuizen & Scholte, 2012). Dit zorgt voor een paradigma-verschuiving. Vroeger bestond er namelijk het defectparadigma. Toen werd er gekeken naar de beperkingen van de mens met een beperking (Schuurman, 2003). Hij werd gezien als iemand die verzorgt en behandeld moest worden, en zoveel mogelijk gescheiden moest blijven van de maatschappij. Tegenwoordig is dit paradigma verschoven naar een burgerschapsparadigma. In dit paradigma wordt de mens met een beperking gezien als een mens met rechten, plichten en mogelijkheden. Hij hoort thuis in de maatschappij (Van Gennep, 2001).

*Figuur 3.1. Paradigma’s in verloop van tijd*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Defect-****paradigma** | **Ontwikkelings-****paradigma** | **Burgerschaps-****paradigma**  |
| **Mensvisie** | Mens met beperkingen | Mens met mogelijkheden | Mens met rechten en plichten |
| **Status persoon** | Patiënt | Leerling | Burger |
| **Begeleiding** | Verzorgen/behandelen | Trainen/ontwikkelen | Ondersteunen |
| **Plan van** **ondersteuning** | Instituut | Speciale voorzieningen in de samenleving | Gewone voorzieningen in de maatschappij |
| **Maatschappelijke houding** | Segregatie | Normalisatie | Integratie/inclusie |

 (Van Gennep, 2001)

Ook was er een herziening op de financiering, omdat het aanspreken op zorg vanuit de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ)[[2]](#footnote-2) de afgelopen jaren explosief toenam. Dit kwam door vergrijzing en uitbereiding van aanspraken op Persoons Gebonden Budgetten. Om deze stijging stop te zetten werden er dus steeds meer functies overgeheveld naar met name de Zorgverzekeringswet en de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) (Sprinkhuizen & Scholte, 2012). Door deze overheveling werd het individu steeds meer als zorgconsument aangesproken; De maatschappij wordt individualistischer en de nadruk verschuift van *solidariteit* naar *zelfredzaamheid* en *verantwoordelijkheid.* De nadruk wordt niet meer gelegd op *ziekte* en *zorg,* maar op *gezondheid* en *gedrag*. Hierdoor worden er twee doelen aangesproken; Het individu krijgt meer eigen verantwoordelijkheid *en* de stijgende zorgkosten worden in de hand gehouden. (Boumans, 2012) De sector Zorg en Welzijn staat door deze omslag voor grote uitdagingen. Veel van de opdrachten die worden geformuleerd, zijn voornamelijk voor het Sociaal Werk bedoelt. Het Sociaal Werk pakt deze uitdagingen met kracht op. Dit komt mede doordat hulpverleners het als hun taak zien om de kwetsbare burgers een fatsoenlijk leven te bieden (Sprinkhuizen & Scholte, 2012). Oplossingsgericht werken is een methode die bij deze veranderingen past. De uitgangspunten sluiten namelijk goed aan bij de ‘eigen kracht’ ontwikkelingen in het Sociaal Werk, de nadruk die gelegd wordt op gedrag en gezondheid en bij de generalistische werkwijze in het sociaal werk (Movisie, 2017).

2.2. Mesoniveau

Op organisatorisch niveau vertelt Stichting Prisma voor grote uitdagingen te hebben gestaan. Deze uitdagingen ontstonden omdat de zorgsector met de, net besproken, grote bezuinigingen te maken kreeg en er gelijktijdig ook meer van mensen verwacht werd op het gebied van zelfredzaamheid en participatie. Daarom koos Stichting Prisma ervoor om zich te concentreren op de zwaardere zorg (de AWBZ en de Wet langdurige zorg) en gericht deel te nemen aan de Wmo/Jeugdwet. Hiermee speelt Stichting Prisma in op de veranderingen (Stichting Prisma, 2016).

Ook vragen de veranderingen een andere werkwijze van hulpverleners. Dit heeft dus ook invloed op hulpverleners binnen de Vossenlaar. Zoals eerder toegelicht, wordt er met de oplossingsgerichte methode gewerkt. Waarin gekeken wordt naar mogelijkheden, in plaats van het probleem. Dit vraagt een omslag in het denken. Het oude defectparadigma, waarbij de hulpverlener zorgt voor de cliënt, paste goed bij de oude visie vóór de ontwikkelingen. Nu gaat het erom dat de cliënt zelf kiest, wat een andere houding van de hulpverlening vraagt (Schuurman, 2003). Het is voor de hulpverleners de taak om de juiste balans te zoeken tussen de zelfbeschikking van de cliënt en betrokkenheid als hulpverlener, zodat de cliënt een leven kan leiden waar hij voor kiest en ook het vertrouwen krijgt dat hij dit kan (Engels & van der Lelie, 2010). Het uitgangspunt is om de cliënt te ondersteunen bij persoonlijke behoeften, individuele mogelijkheden, talenten en het kijken naar en betrekken van het sociale netwerk (Stichting Prisma, 2014c).

Zoals eerder besproken is het ook van belang om programmagetrouw te werken, in dit geval met de oplossingsgerichte methode. Een juiste implementatie is daarbij belangrijk. Dit vraagstuk komt in alle (hulpverlenings-)organisaties voor, omdat implementatie bij iedere organisatieonderdeel is bij het integreren van methodes en interventies.

2.3. Microniveau

Op individueel niveau wordt er gekeken naar de cliënt. Bij Oplossingsgericht werken spreekt de hulpverlener de eigen kracht van de cliënt aan. Hierdoor kan hij zichzelf zien als iemand met mogelijkheden in plaats van iemand met problemen. Iemand ervaart dat hij de kennis en vaardigheden heeft om problemen te hanteren, waardoor coping vaardigheden vergroot worden. Ook vergroot het de zelfbeschikking omdat men door het kunnen hanteren van problemen meer grip op zijn (dagelijkse) leven heeft, waardoor vervolgens minder stress ervaren wordt (De Vries & Prüst, 2017). Boumans (2012) zegt hierover dat het verlies van zelfbeschikking namelijk ook effect heeft op de identiteit van een persoon. Het gevolg is vaak dat mensen steeds afhankelijker en passiever worden (Boumans, 2012). Het is namelijk funest voor het zelfrespect van de cliënt wanneer een hulpverlener zijn eigen therapeutische doelen nastreeft omdat hij vindt dat het beter anders kan en hierbij beslist over de cliënt (De Vries, 2007). Zoals eerder besproken zorgt een goede implementatie en daarmee de borging van de methode voor betrouwbaarheid naar de cliënt; Hij weet waar hij aan toe is, wat hij kan verwachten en waarom. (De Lange & Chênevert, 2009).

Binnen de Vossenlaar gebeurt het borgen naar verwachting nog niet naar behoren. Dit onderzoek heeft het doel om inzicht en advies te geven aan de Vossenlaar omtrent hoe er een hogere programma-integriteit bereikt kan worden. Wanneer er in kaart gebracht wordt hoe de implementatie is verlopen en wat men doet om de methode te borgen, kan er in dit onderzoek ook gekeken worden naar wat er nodig is om een hogere programma-integriteit te bereiken. Uit onderzoekt blijkt namelijk dat het belangrijk is om tijdig te evalueren of men dezelfde methodische principes nastreeft. Zo wordt de kwaliteit en betrouwbaarheid naar cliënt (en zijn netwerk) vergroot (Degeeter, Van Cauwenbergh & Lauwers, 2001).

# Hoofdstuk 4. Probleem- en doelstelling

In dit hoofdstuk worden de hoofd- en deelvragen beschreven waarop het onderzoek zich focust, deze zijn voortgekomen uit de probleemanalyse. Vervolgens wordt de doelstelling bepaald een ten slotte wordt er een begripsafbakening getoond waarin begrippen gedefinieerd worden.

## 4.1. Probleemstelling

Uit de probleemanalyse blijkt dat het belangrijk is dat hulpverleners aan programma-integriteit werken en dit tijdig evalueren, omdat dit de effectiviteit van de methode bevordert, het de kwaliteit en de betrouwbaarheid naar de cliënt (en zijn omgeving/ netwerk) vergroot.. Echter blijkt dat de oplossingsgerichte methode nog niet altijd consequent wordt uitgevoerd waardoor een lagere programma-integriteit ontstaat. Om dit in kaart te brengen en een advies uit te kunnen brengen, is het belangrijk om inzicht te krijgen in hoe de implementatie gelopen is en wat men doet om de methode te borgen. Zo kan er gekeken worden naar wat er nodig is om een hogere programma-integriteit te bereiken, om hier uiteindelijk een advies over uit te brengen.

## 4.2. Hoofdvraag

De probleemstelling heeft geleid tot de volgende hoofdvraag:

*‘’Hoe is de oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar geïmplementeerd, hoe wordt deze nu geborgd en wat is er nodig om een hogere programma-integriteit te bereiken?’’*

## 4.3. Deelvragen

1. Wat zijn volgens de literatuur factoren die de kans op een succesvolle implementatie vergroten en welke stappen moeten daarbij worden doorlopen?
2. Hoe is de oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar geïmplementeerd en is dit een juiste implementatie volgens de literatuur?

2.1. Wat heeft dit voor gevolg in de laatste borgingsfase?

1. Hoe wordt de oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar geborgd en is dit een juiste borging volgens de literatuur?
2. Wat is er volgens de hulpverleners nodig om een hogere programma-integriteit te bereiken?

## 4.4. Doelstelling

Over de voorgaande deelvragen wordt informatie verzameld en geanalyseerd, met als volgende doel:

*‘’Binnen 6 maanden wordt er aan De Vossenlaar Stichting Prisma, naar aanleiding van een onderzoek,* *een onderbouwd en afgewogen advies gegeven. In het onderzoek is in kaart gebracht hoe de oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar geïmplementeerd is en hoe de borging nu verloopt. Zo kan er een onderbouwd en afgewogen advies ontstaat over hoe de programma-integriteit vergroot kan worden zodat er gestreefd kan worden naar het effectiever inzetten van de methode.’’*

## 4.5. Begripsafbakening

Implementeren Bij implementeren wordt een methode planmatig wordt ingevoerd. Zodat het geïntegreerd wordt in het beroepsmatig handelen, om uiteindelijk naar verbetering te streven. Een implementatie is succesvol als hulpverleners de methode ook daadwerkelijk op de juiste manier hanteren. Dit wordt ook wel ‘programma-integriteit’ genoemd (Nederlands Jeugdinstituut, z.d.a)

Borgen Pas wanneer de verandering, in dit geval de Oplossingsgerichte methode, een onderdeel is van het dagelijkse werk, is de verandering geborgd. Dit vraagt onder andere om continue bijsturing in wat beter kan, herhalen van afspraken, herinnert blijven worden, het uitwisselen van ervaringen en nieuwe medewerkers opleiden in de bestaande werkwijze (Nederlands Jeugdinstituut, z.d.b) Tevens is dit de laatste fase van het implementatie-proces. (De Groot & Van der Zwet, 2016)

Programma-integriteit Een programma, in dit geval de methode Oplossingsgericht werken, wordt uitgevoerd zoals het bedoelt en gepland is. Aspecten die hieronder vallen zijn vasthouden aan de implementatie richtlijnen, blootstelling aan het programma, kwaliteit van de uitvoering en responsiviteit. Wanneer de programma- integriteit toegenomen wordt kan dit leiden tot een toename van de effectiviteit van een methode (Dane & Schneider in Blok, 2008).

# Hoofdstuk 5. Theoretisch kader

De informatie in dit kader wordt relevant bevonden voor het onderzoek omdat er zo gekeken kan worden deze theorie meegenomen kan worden bij het lezen van de rest van het onderzoek.

## 5.1. De oplossingsgerichte methode

Binnen De Vossenlaar wordt er gewerkt met de oplossingsgerichte methode. Bannink (2005) vertelt dat er een groeiend aantal effectstudies gedaan zijn naar de oplossingsgerichte methode. Deze tonen aan dat er veel onderzoeken zijn die aanwijzen dat oplossingsgericht werken een degelijk positief effect veroorzaakt (Bannink, 2005). In deze paragraaf wordt er dieper ingegaan op de theorie van Oplossingsgericht werken.

Eind jaren tachtig is de oplossingsgerichte methode ontwikkelt. Er werd voortgebouwd op eerder bevonden ideeën, die ervan uitgingen dat inzicht in het ontstaan van het probleem niet altijd nodig was (Movisie, 2017). Er zijn een aantal uitgangspunten die voortgekomen zijn uit de eerder bevonden ideeën, deze zijn als volgt:

* *‘’De klasse van problemen, behoort niet tot de klasse van de oplossingen.’’* Er hoeft dus geen probleemanalyse te zijn om tot oplossingen te komen.
* *‘’De cliënt is de expert van zijn therapie.’’* De cliënt bepaalt zijn eigen doel. Hij is de ervaringsdeskundige. Problemen of klachten worden gezien als een soort treinkaart; Ze helpen de cliënt door de ingang, maar het bepaald niet welke trein de cliënt neemt of waar hij uitstapt. Samengevat houdt dit in dat de weg ergens naartoe niet bepaalt wordt door het vertrekpunt.
* *‘’Wat niet stuk is, moet je niet maken.’’.* Houdt als hulpverlener je handen af van wat goed gaat.
* *‘’Als iets werkt, ga ermee door.*’’Ook al is het iets totaal anders dan de hulpverlener verwacht had.
* *‘’Als iets niet werkt, doe iets anders.*’’ Meer van hetzelfde leidt blijkbaar tot niets.

(Movisie, 2017) Dit zijn de uitgangspunten van de oplossingsgerichte methode.

### 5.1.1. Oplossingsgerichte gespreksvoering

Oplossingsgericht werken maakt gebruik van *oplossingsgerichte gespreksvoering*. Dit is een manier van bevragen die cliënten in staat stelt om hulpbronnen en oplossingen te vinden en hun kijk op problemen te veranderen. De taal van oplossingen, is in tegenstelling tot *problem talk* (probleembeschrijvingen) positiever, hoopvoller en meer gericht op de toekomst en mogelijkheden. Dit benadrukt de veranderbaarheid van problemen (Movisie, 2017). De kern van oplossingsgericht werken gaat over het vormen van oplossingen samen met de cliënt. Oplossingsgerichte gespreksvoering is gericht op inzicht krijgen in de eigen kracht van de cliënt. Dit doet de hulpverlener *samen met de cliënt* te kijken naar wat al goed gaat. Samen gaan zij kijken naar wat zijn gewenste situatie is, welke doelen hij daarvoor moet stellen en welke stappen hij daarvoor kan nemen en wie hem daar eventueel bij kan helpen. Oplossingsgerichte gespreksvoering is een manier van gerichte open vragen stellen, die de cliënt helpen zichzelf verder te verduidelijken tegenover de hulpverlener en hemzelf (Movisie, 2017). Er wordt binnen deze methode gebruik gemaakt van operante conditionering. Hierbij wordt het spreken over of uitvoeren van gewenst gedrag positief bekrachtigd. Het ongewenste gedrag wordt uitgedoofd, door hier zo min mogelijk aandacht aan te geven (Bannink, 2005). Er zijn een aantal belangrijke interventies bij Oplossingsgericht werken; Open vragen stellen, veel erkenning geven aan ervaringen, de veerkracht en de gewaarwording van de cliënt. Er zijn een aantal interventies, waarbij Gingerich & Peterson (2013) de eerste zes als de kern van oplossingsgerichte techniek zien. Hieronder worden deze verschillende vraagstellingen genoemd die hulpverleners kunnen stellen, erachter staat het doel van de vraagstelling:

1. *Doelvragen*: Hierbij vormt de cliënt goed geformuleerde, specifieke doelen.
2. *Schaalvragen*: De cliënt visualiseert en bespreekt de gewenste toekomst, vooruitgang, vertrouwen en/of motivatie.
3. *Uitzonderingsvragen*: Zo ontdekt een cliënt wanneer een probleem er niet of minder is en wat er dan gebeurt.
4. *Welgemeende complimenten*: De hulpverlener geeft waarderende reacties in vraagvorm zodat de cliënt meer inzicht krijgt in zijn competenties.
5. *Kleine stap*: De cliënt formuleert de eerste (kleine) stap naar zijn gewenste situatie, de hulpverlener vraagt vervolgens naar het wat en hoe.
6. *Wondervraag*: De gewenste situatie wordt met deze vraag omgezet naar het proces van doelformulering.
7. *Copingvragen*: De cliënt ontdekt hierdoor zijn veerkracht en overlevingsstrategieën.
8. *Positief re-labelen en positieve vooronderstellingen*: De cliënt leert zo gebeurtenissen en gedragen van meerdere kanten te zien.
9. *Competentievragen*: De cliënt zet zijn competenties zo zelf meer in het licht.
10. *Relatievragen*: Hierdoor betrekt de cliënt de rol en ideeën van belangrijke anderen in de oplossing.
11. *Concretiseringsvragen*: De cliënt ontdekt zo welke informatie en mogelijkheden besloten liggen in details.
12. *Normaliseren*: De cliënt brengt zo het probleem tot een meer hanteerbare omvang terug.

(Movisie, 2017)

## 5.2. Programmagetrouw werken, implementatie en borgen

### 5.2.1. Programma-integriteit

Gemiddeld wordt een interventie redelijk uitgevoerd zoals deze bedoeld is, maar dit kan per professional ontzettend afwijken. Dit fenomeen is al langer bekend in de hulpverlening die door solisten wordt uitgevoerd (Stals, 2012). Uit verschillende onderzoeken blijkt dat professionals vaak werken volgens een eclectische mix van verschillende interventies en opgedane ervaring (Barlow; Mazzucchelli & Sanders, in Stals, 2012). Dit is uiterst onwenselijk omdat een eclectische werkwijze niet zo effectief blijkt te zijn (Weisz, Jensen-Doss & Hawley, in Stals, 2012). De consequentie hiervan is dat de cliënt voor zowel de uitvoering van de hulp als voor de resultaten sterk afhankelijk is van de werkwijze van de desbetreffende hulpverlener (Stals, 2012). Een interventie integer uitvoeren zorgt voor stabiele en positieve uitkomsten. Het integer uitvoeren van een interventie zorgt dus voor een hogere programma-integriteit.

Stam en Bannink (2008) hebben zich verdiept in de oplossingsgerichte organisatie. Programmagetrouw werken betekent niet dat alle hulpverleners, in dit geval binnen De Vossenlaar, hetzelfde moeten zijn. De organisatie wint juist aan kracht in de verschillen tussen medewerkers en het doel moet ook nooit zijn om iedereen ‘hetzelfde te maken’. Echter kies je als hulpverlener wel voor een bepaalde organisatie en instelling. Het is van belang om achter de visie en methodes van de instelling te staan en dit ook na te streven (Stam & Bannink, 2008). Dit verhoogt de programma-integriteit. Stam en Bannink (2008) stellen dat het bij de oplossingsgerichte techniek belangrijker is dan bij welke techniek dan ook, dat medewerkers werken vanuit een centrale overtuiging: Elke cliënt heeft krachten, vaardigheden, talenten en capaciteiten waarmee hij in staat is om tot werkbare oplossingen te komen. Ook stellen Stam en Bannink (2008) dat de consequente toepassing van de oplossingsgerichte basisregels onvermijdelijk zal leiden tot een bepaald resultaat. Wanneer medewerkers binnen een instelling samen naar één doel werken, zorgt dit ervoor dat hulpverleners als individu, zich zullen vlechten tot een systeem. Dit komt de kwaliteit van de instelling ten goede. Wanneer iedereen vanuit dezelfde methode werkt zal dat in de taal naar cliënten doorklinken (Stam en Bannink, 2008).

### 5.2.2. Implementatie

Om vanuit de oplossingsgerichte methode te kunnen werken is het van belang dat een methode in de beginfase goed geïmplementeerd wordt (Rosmalen & De Vries, 2011). Implementatie betekent verandering, daarom is het belangrijk om dit gefaseerd te doen zodat medewerkers kunnen aanpassen en het kunnen integreren in hun beroepsmatige handelen. Mensen moeten op de hoogte zijn van de verandering, hier kennis van nemen, bereid zijn ermee te werken en hun handelen aan te passen om dat vervolgens vol te blijven houden. Pas wanneer de verandering in hart, hoofd en handen van mensen is verankerd, kan er gesproken worden van een succesvolle implementatie. (Nederlands Jeugdinstituut, z.d.a). Communicatie, scholing, ondersteuning, uitwisseling van ervaringen en monitoring en evaluatie zijn van belang bij de verschillende fasen van implementatie. De volgende fasen worden onderscheiden;

1. *Verspreiding*: de betrokkenen worden geïnformeerd over de verandering.
2. *Adoptie*: de betrokkenen staan positief tegenover de verandering en het gebruik ervan.
3. *Invoering*: de betrokkenen leren om te gaan met de verandering en voeren deze daadwerkelijk uit.
4. *Borging*: de betrokkenen hebben de verandering geïntegreerd in hun dagelijkse werkwijze

(Nederlands Jeugdinstituut, z.d.a). De oplossingsgerichte methode wordt nu twee jaar ingezet binnen de Vossenlaar, zij zitten voornamelijk in de laatste fase; Het borgen.

### 5.2.3. Integreren en borgen van de oplossingsgerichte methode

Uit ervaringen in de praktijk blijkt dat Oplossingsgericht werken eenvoudig is om aan te leren, maar moeilijker is om in de dagelijkse praktijk toe te passen omdat het oude defectparadigma vaak nog aanwezig is. Stals (2012) stelt dat een gebrek aan aandacht voor de borging waarschijnlijk een oorzaak kan zijn van de grote variatie in de uitvoering tussen hulpverleners. Het is daarom noodzakelijk dat hulpverleners bij de borging ondersteund worden (Movisie, 2017). Van Dijk (2013) benoemt dat deze ondersteuning kan bestaan uit het herhaaldelijk bespreken van praktijksituaties (met betrekking tot Oplossingsgericht werken) onder elkaar als collega’s of met staffunctionarissen, en door te oefenen met intervisie, werkbesprekingen en verdiepingstrainingen. Belangrijke elementen bij het borgen zijn;

* Scholing aanbieden, zodat iedereen kennis heeft van de andere insteek en er vanuit dezelfde ideeën eenzelfde taal gesproken kan worden;
* Aandachtsfunctionarissen uit een team (die elkaar eventueel afwisselen) die het Oplossingsgericht werken in de dagelijkse praktijk wakker houden. Deze ‘kartrekkers’ kunnen door externe trainers begeleid worden;
* Effectieve werkvormen hanteren voor leren en evalueren;
* En oplossingsgerichte intervisie invoeren en daarin met oplossingsgerichte vragen, de problemen van collega’s bespreken.

(Van Dijk, 2013)

Uit het theoretisch kader kan geconcludeerd worden dat een juiste implementatie belangrijk is voor een goede borging van de methode. Wanneer de borging ook naar behoren wordt uitgevoerd ontstaat er een verhoogde programma-integriteit, waardoor de methode effectiever wordt. Oplossingsgericht werken denkt in mogelijkheden en vraagt om eigen kracht van de cliënt. Wanneer deze methode goed wordt ingezet, blijkt deze een degelijk positief effect te veroorzaken.

# Hoofdstuk 6. Methodebeschrijving

Dit hoofdstuk begint met een toelichting van het soort onderzoek. Vervolgens wordt er op de populatie en de steekproef ingegaan. Om ten slotte de onderzoeksmethodes en meetinstrument te bespreken

## 6.1. Kwalitatief onderzoek

Dit onderzoek is een kwalitatief onderzoek. Kwalitatief onderzoek kenmerkt zich volgens Lucassen en olde Hartman (2007) door persoonlijke ervaringen van de respondenten, deze ervaringen en inzichten worden gebruikt voor de analyses (Lucassen & olde Hartman, 2007). Een kwantitatief onderzoek kenmerkt zich door vragen zoals ‘wat’, ‘hoe veel’, ‘in welke mate’. Terwijl kwalitatief onderzoek zich meer richt op ‘waarom’, ‘hoe’ en ‘welke ervaringen maken mensen door’ (Lucassen & olde Hartman, 2007). Een kwalitatief onderzoek wordt uitgevoerd in een natuurlijke omgeving en de betekenissen die uit het onderzoek afgeleid worden, zijn specifiek voor een bepaalde situatie (Everaert & van Peet, 2006). Dit onderzoek is kwalitatief omdat er in kaart gebracht wordt hoe de oplossingsgerichte methode geïmplementeerd is, hoe dit geborgd en ervaren wordt. Ook wordt er gekeken naar hoe programmagetrouw er op dit moment gewerkt wordt met de methode; Verloopt de borgingsfase zoals gewenst? En zo niet, waar komt dit door? Er worden dus analyses getrokken uit ervaringen en inzichten van hulpverleners binnen de Vossenlaar. Wanneer dit vervolgens in kaart gebracht is, kan er gekeken worden naar wat er nodig is om een hogere programma-integriteit te bereiken. Om resultaten te verzamelen zal er gebruik gemaakt worden van twee kwalitatieve methodes, namelijk; Semigestructureerd interviews en literatuuronderzoek.

## 6.2. Populatie en steekproef

Voor een onderzoek is het belangrijk om een *domein* te hebben, oftewel een populatie. Dit zijn alle eenheden waarover in een onderzoek uitspraken gedaan worden (Verhoeven, 2014). In dit onderzoek gaat het over hulpverleners binnen woonvoorziening de Vossenlaar. Er wordt gekozen voor de hulpverleners omdat zij het beste aansluiten bij het onderwerp. De hulpverleners kunnen het beste aangeven hoe de implementatie en de borging zijn verlopen, hoe zij deze hebben ervaren en wat zij hierin anders wensen. Op het moment van onderzoek zijn er in totaal negen medewerkers in dienst met een contract en één stagiaire, de populatie bestaat dus uit tien medewerkers. Zes medewerkers hebben een vast contract binnen De Vossenlaar. Omdat het vanwege het tijdsbestek niet haalbaar is om alle medewerkers te observeren, wordt er een steekproef getrokken. Bij een steekproef wordt er over een klein deel van de populatie informatie verzameld (Verhoeven, 2011). De steekproef van de observaties bestaat uit de zes medewerkers die een vast contract hebben binnen De Vossenlaar. Deze is select getrokken omdat zij actief werkzaam zijn met de methode Oplossingsgericht werken binnen De Vossenlaar.

## 6.4. Onderzoekmethode

In onderstaande paragrafen wordt toegelicht op wat voor manier er data voor het onderzoek wordt verzameld. Namelijk door middel van kwalitatieve methoden. De kwalitatieve methoden die in dit onderzoek gehanteerd worden zijn interviews en literatuuronderzoek. In paragraaf 6.6. staat een schema weergegeven waarin staat welke deelvragen beantwoord zullen worden met welke deelvragen. Er is bij het beantwoorden van de deelvragen sprake van validiteit omdat de deelvragen met meetinstrumenten gemeten worden die volgens de onderzoeker als juist worden gezien, hierdoor meet men wat gemeten moet worden (Van der Donk & Van Lanen, 2014).

6.4.1. Literatuuronderzoek

Eén van de kwalitatieve methoden waarmee gewerkt wordt in dit onderzoek is een literatuuronderzoek. Literatuuronderzoek is een vorm van onderzoek wat als doel heeft om een betrouwbaar en volledig overzicht te krijgen van de literatuur die over een bepaald onderwerp is gepubliceerd (Brand-Gruwel & Wopereis, 2011). Er is literatuur gebruikt om te oriënteren, om informatie te verschaffen over bepaalde onderwerpen die belangrijk bevonden worden en om bepaalde begrippen te af te bakenen. Zo kunnen de resultaten van het literatuuronderzoek vergeleken worden met de praktijk. De informatie die belangrijk gevonden wordt helpt ook bij het opstellen van vragen bij de interviews. Deelvraag 1 wordt met literatuur beantwoord. Deelvraag 2, 3 en 4 worden met semigestructureerde interviews beantwoord en met de literatuur vergeleken. Hierdoor wordt er gebruik gemaakt van methodische triangulatie. Er worden verschillende dataverzamelingsmethoden gecombineerd om de hoofdvraag en deelvragen te beantwoorden (Van der Donk & Van Lanen, 2014). Triangulatie wil zeggen dat onderzoekinformatie op meer dan één manier verzamelt en verwerkt wordt (Mertens, 2010). Door triangulatie wordt de validiteit vergroot omdat er vanuit verschillende perspectieven gekeken wordt (Van der Donk & Van Lanen, 2014). Hierdoor berust een resultaat minder snel op toeval, daarom vergroot dit ook de betrouwbaarheid. Daarnaast is er aan de hand van literatuurstudie gekeken naar wat belangrijke topics zijn om te meten tijdens de interviews, zodat het juiste gemeten wordt (Baarda, de Goede & Teunissen, 2005).

6.4.2. Semigestructureerd interview

Ook wordt er gewerkt met een semigestructureerd interview. Een interview is een vraaggesprek waarbij de beleving van de geïnterviewde voorop staat. Het doel is om informatie te verschaffen over bepaalde onderwerpen (Verhoeven, 2011). Semigestructureerde interviews gebruiken een algemeen interviewschema met vooropgestelde, wat algemener geformuleerde, vragen. Hier mag echter wel van afgeweken worden. Zo kan er bijvoorbeeld doorgevraagd worden wanneer de respondent iets interessants zegt of wanneer er niet helemaal begrepen wordt wat er bedoeld wordt (Evers, 2015). Bij dit interview is er vooraf een vragenlijst of een lijst met onderwerpen (topiclijst) opgesteld (Verhoeven, 2011) en aan de hand daarvan zijn vragen opgesteld, zodat de juiste informatie gevraagd wordt. Er zal voornamelijk gebruik gemaakt worden van open vragen. Dit zijn vragen waarbij iemand geen keuze heeft uit een aantal vooraf gedefinieerde antwoordmogelijkheden. De respondent moet zelf een antwoord op de vraag formuleren. Daarom kunnen de antwoorden heel divers zijn (Van der Donk & van Lanen, 2014). Soms zullen er gesloten vragen gesteld worden, om snel en objectief kennis te kunnen toetsen (Clement & Laga, 2006), hier kan vervolgens op doorgevraagd worden. De respondenten voor het interview zijn de hulpverleners binnen de Vossenlaar. De hulpverleners zullen gevraagd worden naar hoe het implementatie- en het borgingsproces verlopen is en vervolgens hoe zij deze ervaren hebben. Er is bij deze deelvragen gekozen voor een semigestructureerd interview omdat deze deelvragen om de ervaringen van de hulpverleners vraagt, er kan dieper op antwoorden worden ingegaan en van de vragen afgeweken worden wanneer nodig.

Allereerst wordt aan de respondenten het doel van het interview uitgelegd, daarna wordt verteld hoe het gesprek opgenomen en vastgelegd gaat worden. Vervolgens wordt er een beschrijving gegeven van de afspraken over de anonimiteit van de respondent en het terugkoppelen van de resultaten. Hierbij wordt gebruik gemaakt ‘*Richtlijnen voor ethiek, vraag toestemming en geef terugkoppeling’* van het boek Praktijkonderzoek in Zorg en Welzijn, geschreven door Van der Donk & van Lanen, op bladzijde 76 (Van der Donk & van Lanen, 2014).

Betrouwbaarheid binnen een kwalitatief onderzoek wordt als discutabel gezien, omdat onderzoeken naar ervaringen van mensen lastiger te herhalen zijn dan onderzoeken naar cijfers. (Lucassen & olde Hartman, 2007) Om de betrouwbaarheid in dit onderzoek te verhogen zullen de interviews vastgelegd worden door middel van geluidsopname Zo worden de gegevens geregistreerd. Dit kan er daarentegen wel voor zorgen dat respondenten eerder een genuanceerd antwoord geven omdat hij weet dat hij opgenomen wordt. Anderzijds zorgt het ervoor dat de onderzoekster geen aantekeningen hoeft gemaakt te worden waardoor de onderzoekster minder snel afgeleid is en minder snel antwoorden mist (Van Beesel, 2013). Ook zal er bij iedere interview zo goed als mogelijk hetzelfde te werk worden gegaan; door een vergelijkbare introductie aan de hand van vooropgestelde punten, dezelfde soort vragen (zie bijlage C.) en in dezelfde omstandigheden (Lucassen & olde Hartman, 2007). Ook zullen de interviews naar de hulpverleners opgestuurd worden zodat men deze na kan lezen, dit vergroot de betrouwbaarheid. De vragen van de interviews zullen na afronding van het onderzoek in de bijlagen worden toegevoegd zodat deze navolgbaar zijn. Van de interviews zullen uitgeschreven worden waardoor er een transcript ontstaat (Swaen, 2013). Deze zullen niet in de bijlage verschijnen vanwege de anonimiteit van de hulpverleners. De transcripten zullen gecodeerd worden. Hierdoor kunnen deze geanalyseerd worden en ontstaat er een data-analyse (Dingemanse, 2017). De data-analyse zal in de bijlage staan, waarin te herleiden is hoe de resultaten tot stand zijn gekomen.

## 6.5. Meetinstrument semigestructureerd interview

Het *meetinstrument* waarmee gewerkt wordt bij het afnemen van de semigestructureerde interviews zijn twee *topiclijsten* per deelvraag. Bij een semigestructureerd interview worden vooraf topics of een vragenlijst opgesteld (Van der Donk & van Lanen, 2014). Deze topics zijn voortgekomen uit de probleemanalyse en het theoretisch kader, omdat het als belangrijke elementen van implementeren worden gezien.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Onderwerpen | Topics  | Doel |
| Eerste fasen van de implementatie | Fase 1: Verspreiding  | Onderzoeken hoe het team geïnformeerd is over de methode. |
|  | Fase 2: Adoptie | Onderzoeken hoe het team tegenover de methode stond voor deze werd ingevoerd. |
|  | Fase 3: Invoering | Onderzoeken hoe de scholing is verlopen en hoe het team het vervolgens heeft opgepakt. |
|  | Effect eerste drie fasen op de borgingsfase | Onderzoeken wat voor invloed de eerste drie fase hebben op hoe de methode nu geborgd wordt.  |
| Fase 4: De borging | Fase 4: Borging  | Onderzoeken hoe de borging verlopen is, wat gaat goed, wat kan beter? |
|  | Aandachtsfunctionaris | Is er een aandachtsfunctionaris en zo ja, hoe wordt deze ingezet? Wat verwacht men hiervan. |
|  | Evalueren | Hoe wordt de methode geëvalueerd? |
|  | Oplossingsgerichte intervisie  | Bekend is dat er binnen de Vossenlaar geen oplossingsgerichte intervisie ingezet wordt, maar wat zou men hiervan vinden? |
| Een hogere programma-integriteit bereiken | Hoe? | Onderzoeken wat de hulpverleners nodig vinden om de methode effectiever te kunnen inzetten. |

## 6.6. Schema deelvragen en onderzoeksmethode

Hieronder staat een schema weergegeven waarin de eerdergenoemde onderzoeksmethoden gekoppeld staan aan de deelvragen. Met deze methode wordt de deelvraag beantwoord. De sub-deelvraag is hierbuiten gelaten omdat dit overzichtelijker is, maar behoort onder dezelfde onderzoeksmethode.

|  |  |
| --- | --- |
| *Deelvraag* | *Onderzoeksmethode* |
|  1. Deelvraag 1: Wat zijn volgens de literatuur factoren die de kans op een succesvolle implementatie vergroten? | Literatuuronderzoek |
| 2. Hoe is de oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar geïmplementeerd en is dit een juiste implementatie volgens de literatuur? | Semigestructureerd interview (vergeleken met literatuur) |
| 3. Hoe wordt de oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar geborgd en is dit een juiste borging volgens de literatuur? | Semigestructureerd interview (vergeleken met literatuur) |
| 4. Wat is er volgens de hulpverleners nodig om een hogere programma-integriteit te bereiken? | Semigestructureerd interview |

# Hoofdstuk 7. Resultaten

## 7.1. Deelvraag 1: Wat zijn volgens de literatuur factoren die de kans op een succesvolle implementatie vergroten en welke stappen moeten daarbij worden doorlopen?

Deze deelvraag is beantwoord door middel van literatuuronderzoek.

### 7.1.1. PDCA-cyclus

De PDCA-cyclus is een veelgebruikt model om continue kwaliteitsverbetering mogelijk te maken. Het model wordt ook aangeduid als de cirkel van Deming of PDCAcyclus (plan-do-check-act) (Ahaus & Diepman, 2005).

*Figuur 7.1. Stappen in een planmatige en procesmatige aanpak van implementatie*



(Stals, 2012)

In de cyclus valt op dat het gaat om een planmatige aanpak. Het zorgt ervoor dat de implementatie gezien wordt als een proces en niet als een enkele activiteit. Zo wordt er van tevoren samen gekeken naar wat de gewenste uitkomst is, welke strategieën men in willen zetten en worden de determinanten geanalyseerd. Determinanten zijn de factoren die een positieve of een negatieve invloed kunnen hebben. (Stals, 2012) Aan deze analyse zou dit onderzoek bij kunnen dragen. Er wordt dus gepland, uitgevoerd, gemonitord, geëvalueerd en bijgesteld waar nodig.

De PDCA-cyclus kan ingezet worden bij de interventie, waarbij er gekeken wordt *wat* er geïmplementeerd wordt (Stals, 2012) (in dit geval de oplossingsgerichte methode). Ook kan de cyclus gebruikt worden bij de implementatie zelf, waarbij er gekeken wordt naar *hoe* de fasering loopt (verspreiding, adoptie, invoering en borging), naar de determinanten en welke strategie er wordt ingezet die passend is bij de fase en de determinanten (een strategie is de gerichte inzet van activiteiten, zie figuur 7.3.). Ten slotte kan de cyclus ook bij de uitkomst ingezet worden, waarbij er gekeken wordt naar of de implementatie succesvol is en of de implementatie duurzaam is. Met een duurzame implementatie bedoelt men nadrukkelijk *niet* het regide vasthouden aan een werkwijze, maar vasthouden aan wat goed werkt en ontwikkelen wat beter kan. (Stals, 2012)

### 7.1.2. Determinanten

In figuur 7.2. staan de factoren (oftewel; determinanten) die van invloed zijn op het implementatieproces. Hierin staan ook de resultaten beschreven die wenselijk zijn bij iedere fase. Echter moet men in het achterhoofd houden dat deze fasen dynamisch door elkaar heen kunnen lopen. (De Groot & van der Zwet, 2016)

*Figuur 7.2. Factoren die het implementatieproces beïnvloeden*

|  |
| --- |
| De innovatie:* Is de innovatie *eenvoudig* toe te passen?
* Bestaat de mogelijkheid om de innovatie uit te proberen?
* Is de innovatie aan te passen aan de eigen situatie?
* Sluit de innovatie aan op de huidige werkwijze?

De gebruiker:* Beschikt de gebruiker over voldoende kennis, motivatie en vaardigheden om met de innovatie te gaan werken?
* Verwacht de gebruiker met de innovatie het beoogde doel bij de cliënt te bereiken?
* Verwacht de gebruiker dat de innovatie persoonlijk voordeel of nadeel oplevert?

De organisatie:* Voldoet de organisatie aan de randvoorwaarden voor een goede uitvoering van de innovatie, zoals voldoende personeel en tijd beschikbaar stellen?
* Steunt het management de invoering van de innovatie?
* Zijn er veel veranderingen in de organisatie? (Reorganisatie, personeelswisselingen fusie etc.)
 |

|  |
| --- |
| Verspreidingsfase:Resultaat: de gebruiker is op de hoogte van de innovatie. |

**˄**

**˅**

|  |
| --- |
| Adoptiefase: Resultaat: de gebruiker is bereid de innovatie toe te passen. |

**˄**

**˅**

|  |
| --- |
| Invoeringsfase:Resultaat: de gebruiker is in staat om de innovatie toe te passen in de eigen praktijk. |

**˄**

**˅**

|  |
| --- |
| Borgingsfase:De gebruiker blijft de innovatie toepassen. |

(De Groot & van der Zwet, 2016)

### 7.1.3. Effectieve strategieën

In de literatuur is er al veel onderzoek gedaan naar welke strategieën effectief zijn en welke niet. Mikolajczak en Wensing et al. (in Stals, 2012) vertellen dat deze resultaten wisselend zijn; soms is een strategie effectief, soms niet. Ook Stals, van Yperen, Reith & Stams (2008) beamen dit. Zij schrijven dat er in de literatuur beperkte kennis te vinden is over de effectiviteit van implementatiestrategieën, er is geen pasklaar antwoord op. (Stals et al., 2008) Ondanks de wisselende resultaten heeft Stals (2012) een overzicht gemaakt van veelgebruikte en onderzochte implementatieactiviteiten die uit verschillende studies naar voren zijn gekomen, welke gecategoriseerd zijn naar effectiviteit. (Stals, 2012) Over het algemeen horen strategieën aan te sluiten op de belemmerende en bevorderende factoren die meespelen in het implementatieproces. (Stals et al. 2008)

*Figuur 7.3. Implementatieactiviteiten geordend naar effectiviteit, met voorbeelden*

|  |  |
| --- | --- |
| Consistent effectief | Voorbeelden |
| Educatieve bezoeken van deskundigen in praktijk | Voorlichtingsbijeenkomst van expert |
| Interactieve educatieve bijeenkomsten | Interactieve workshop |
| Reminders | Herinnering |
| ‘Multifaced’ interventies | Combinatie van activiteiten |
| Financiële strategieën  | Beloning |
| Organisatorische strategieën | Ondersteunen in tijd, taakverlichting |
| Variabel effectief | **Voorbeelden** |
| Audit en feedback | Monitoren en terugkoppelen van uitkomst |
| Gebruik van lokale opinieleiders | Sleutelfiguren in de organisatie |
| Lokale consensus processen | Gezamenlijk plan van aanpak maken |
| Patiëntgerichte strategieën | Voorlichting van cliënten |
| Weinig of geen effect | **Voorbeelden** |
| Passieve verspreiding van informatie | Publicatie in tijdschrift |
| Educatieve middelen | Methodiekboek |
| Didactische educatieve bijeenkomsten | Didactische training |

(Stals, 2012)

In het theoretisch kader kwamen eerder al de implementatieactiviteiten naar voren gebaseerd op de oplossingsgerichte methodiek. Kort samengevat ging het over evalueren, oplossingsgerichte intervisie, een aandachtsfunctionaris aanstellen en effectieve werkvormen hanteren voor leren en evalueren. Deze in combinatie zouden in het schema (figuur 7.1.) kunnen vallen onder ‘multifaced interventies’. Er worden meerdere activiteiten gecombineerd wat kan zorgen voor een consistente efficiëntie.

## 7.2. Deelvraag 2: Hoe is de oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar geïmplementeerd en is dit een juiste implementatie volgens de literatuur?

Deze deelvraag vormt een beeld over hoe de implementatie binnen de Vossenlaar verlopen is. De topics die voortgekomen zijn uit het theoretisch kader en in paragraaf 6.5. zijn benoemd, zullen als leidraad gebruikt worden. Ten slotte zal antwoord gegeven worden op de sub-deelvragen. In bijlage E. bevindt zich de data-analyse van de resultaten.

### 7.2.1. Fase 1: Verspreiding

Uit de interviews blijkt dat er drie respondenten al werkzaam waren voordat de methode geïmplementeerd werd en dat drie respondenten nog niet werkzaam waren ten tijde van de implementatie. Deze was volgens een respondent ongeveer 3 jaar geleden, in 2015. De respondenten die al werkzaam waren vertellen dat er kennis gemaakt is met de methode door middel van een korte toelichting over de methode, gevolgd met dat zij een scholing kunnen gaan volgen. Zo zegt een respondent: *‘’Volgens mij hebben we het toen eerst in het teamoverleg over gehad dat we die cursus mochten gaan volgen, dus toen moesten we onszelf inschrijven.’’* De hulpverleners die vóór de implementatie werkzaam waren, vertellen allen dat zij op de hoogte waren van deze vernieuwing. Dit is volgens de literatuur het juiste resultaat van de verspreidingsfase, (De Groot & Van der Zwet, 2016) omdat iedereen wist wat voor vernieuwing er ingebracht werd.

In de interviews vertellen drie respondenten dat zij na de implementatie op de Vossenlaar zijn komen werken. Uit de interviews komt naar voren dat geen van de drie respondenten is ingelicht over de methode Oplossingsgericht werken tijdens het inwerken. Hier zijn zij op eigen initiatief achter gekomen. Eén respondent zegt hierover: ‘’*Er is mij niet verteld toen ik hier werd ingewerkt van; ‘We werken hier met de Methode Oplossingsgericht werken’. En als ik dan ga kijken naar cliëntplannen, dan staat er ‘begeleidingswijze’ Dan staat daar wel vermeld; ‘Methode Oplossingsgericht werken.’’* Daarnaast zegt zij: ‘’*Afhankelijk van hoe belangrijk men het vindt dat we met deze methode werken. Als het echt heel belangrijk is dat we allemaal volgens deze methode werken dan neem ik aan dat je dan meteen die training gaat volgen en weet waar het over gaat.’’*

Dit blijkt volgens de onderzochte literatuur niet het juiste resultaat van de verspreidingsfase. Het passief verspreiden van informatie, zoals in het bovenstaande geval, hebben weinig of geen effect omdat er geen sprake is van interactie. Dit is in verschillende studies naar voren gekomen. (Bero et al.; Gezondheidsraad; Hulscher, Wensing & Grol; Van Yperen, in Stals, 2012)

Eén respondent, die na de implementatie op de Vossenlaar kwam werken, had de scholing al gehad in haar vorige functie. De andere twee respondenten nog niet, deze is bij beide respondenten later aangeboden door de teamleidster.

### 7.2.2. Fase 2: Adoptie

Uit de interviews blijkt dat vier respondenten direct positief tegenover de methode stonden voordat deze werd ingevoerd. Eén respondent gaf aan dat ze er in het begin wat cynisch tegenover stond, maar dat het uiteindelijk echt bleek te werken. Er is één respondent die de scholing nog niet gevolgd heeft, maar ze heeft wel het idee dat de methode bij haar als hulpverlener past. Zo zegt zij; ‘’*Ja positief, die positieve benadering daar kan ik me wel helemaal in vinden.*’’

Alle respondenten waren of zijn dus bereid om de methode in te voeren. Dit is volgens De Groot en Van der Zwet (2016) het juiste resultaat om de invoeringsfase in te kunnen gaan. Onder andere omdat de methode aansluit op de huidige werkwijze (De Groot & Van der Zwet, 2016). Zo zegt een respondent: ‘’*Ja ik vind het een heel mooi middel. Zeker met deze doelgroep maar ook naar familie. Daar kun je dat ook wel gewoon gebruiken*.*’’*

### 7.2.3. Fase 3: Invoering

Op het moment van onderzoek zijn er vijf respondenten die de scholing gevolgd hebben. Alle vijf de respondenten hebben de scholing als zeer positief ervaren. Er wordt verteld dat de trainers goed lesgaven, de opdrachten leuk waren en dat de diversiteit van de groep interessant was, omdat iedereen met andere doelgroepen werkten. Zo vertelde een respondent: ‘’*Ik vond de scholing goed en ik vond degene die lesgaven super. Die konden dat heel goed brengen. Het was wel een hele grote groep waar je in zat maar zoals ze dat brachten was dat wel prima.’’* Ook geven alle respondenten die de scholing gevolgd hebben aan, dat ze daarna het idee hadden voldoende handvatten te hebben om het in de praktijk te kunnen uitvoeren. Uit de literatuur blijkt dat dit het juiste resultaat is van de invoeringsfase. De gebruiker is namelijk in staat om de vernieuwing toe te passen in de praktijk. (De Groot & Van der Zwet, 2016) Zo hebben de hulpverleners voldoende kennis om dit toe te gaan passen in de borgingsfase.

Alle drie de respondenten die vóór de implementatie in dienst waren geven aan dat zij de scholing liever korter op elkaar hadden willen volgen. In de eerste instantie leek dit prettig, omdat het voor de eigen agenda prettig is, maar voor de implementatie bleek het achteraf minder prettig.

Zo zegt een respondent; *‘’Ja in de eerste instantie leek dat heel praktisch; We hebben allemaal verspreid, binnen anderhalf jaar hebben we de scholing gehad. Maar achteraf gezien was het misschien fijn geweest als we dat op kortere tijd dat we dingen echt samen hadden kunnen aanpakken daarin.’’* Dat hadden de respondenten achteraf gezien dichter op elkaar gewenst.

De respondent die de scholing nog niet gevolgd heeft geeft aan dat dit komt door haar persoonlijke situatie en omdat er een bepaalde vrijblijvendheid was. Ze mist de scholing niet en zegt hierover; ‘’*Ik heb niet het idee dat ik niet zou functioneren omdat ik die training niet gehad heb.*’’ Later geeft ze het volgende aan: ‘’*Maar af en toe denk ik van ik doe maar een dotje. En ik heb ook niet de illusie dat als ik die cursus gevolgd heb dat ik ineens een heel ander persoon ben, dat zal niet zo zijn. Maar dan is het toch anders of zo.*’’

Bij vier respondenten komt naar voren dat zij niet weten wie de scholing precies gevolgd heeft: ‘*’Volgens mij hebben sommigen een cursus gevolgd, maar ik weet ook niet of iedereen dat heeft gedaan.* -…- *Dus zelfs dat weet ik al niet.*’’ Eén respondent denkt dat iedereen de scholing gevolgd heeft, dit blijkt niet zo te zijn.

### 7.2.4. Deelvraag 2.1: Wat heeft dit voor gevolg in de laatste borgingsfase?

Op de vraag, wat voor invloed heeft de implementatie op de borging heeft, reageren drie respondenten positief. Er wordt onder andere gezegd dat er een bewustzijn is ontstaan, dat er naar wensen van bewoners wordt geluisterd en dat de bewoner bepaalt. Zo zegt een respondent: ‘’*Ik denk over het algemeen als bewoners iets willen of een wens hebben dat daar zeker wel naar geluisterd wordt, en dat niet meteen gezegd wordt; Dat kan niet. Dus ik denk dat Oplossingsgericht Werken zeker wel terugkomt.*’’ Eén respondent reageren neutraal, omdat ze niet weet of de implementatie verder nog een verschil maakt voor de borging. Ten slotte reageren drie respondenten negatief op de implementatie. Zo wordt er gezegd: “*Ik denk dat er daardoor te weinig mee gedaan wordt en mensen er weinig bewust van zijn.*“

En een andere respondent zegt “*Nee, ik kan me niet herinneren dat ik eerder iemand in die twee jaar gehoord heb van die persoon heeft zich ontwikkelt en dat heeft te maken met Oplossingsgericht Werken. Daar zou ik niet op kunnen antwoorden.*“

## *7.3.* *Deelvraag 3: Hoe wordt de oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar geborgd en is dit een juiste borging volgens de literatuur?*

Met deze deelvraag wordt een beeld over de borging gevormd, wat daarin goed ging en wat verbetering wenst. Er zijn een aantal punten die volgens de literatuur belangrijk bevonden worden voor een succesvolle borging. Dit zijn dan ook de topics die ook aan bod komen voor het beantwoorden van deze deelvraag.

### 7.3.1. Fase 4: Borging

Op de vraag wat er gedaan wordt aan borging, valt op dat vier respondenten aangeven dat daar niet zo veel aan gedaan wordt. Zo verteld iemand: ‘’*Dan zou dat stukje verfrissen eigenlijk wel goed zijn, om dat weer te doen. Voor nu heb ik daar eigenlijk niet zo heel veel aan gedaan*.’’ Ook valt op dat vijf respondenten aangeven dat de methode is verwaterd. Onder andere doordat er te weinig bewustzijn is omtrent Oplossingsgericht werken en omdat ze niet meer met de scholing bezig zijn. Verschillende onderzoeken benoemen dat wanneer de werkwijze een vast onderdeel van de dagelijkste routine geworden is, dit hét kenmerk van een goede borging is. (Davis & Tailor-Vaisey; Fullan; Rogers; Grol & Wensing, in Stals, 2012). Respondenten geven aan dat dit nog niet zo is. Zo zegt een respondent: ‘’I*k heb het gevoel dat het niet echt geïmplementeerd is want er is zogezegd een ‘pamper-cultuur’. Dat zou veel minder moeten zijn en dan zou men daar bewust van zijn.*‘’ Eén van de opvallende oorzaken waardoor de methode volgens sommigen verwaterd is, is omdat er nog steeds een cultuur bestaat waarin er zaken overgenomen worden van de cliënt. Alle respondenten hebben dit een keer benoemt. Zij noemden dit bijvoorbeeld een ‘zorgmodus’ of (zoals eerder voorbijkwam) een ‘pamper-cultuur’. Oplossingsgericht werken heeft echter als uitgangspunt dat de cliënt bepaalt. (Schuurman, 2003).

Stals (2012) vertelt dat de aan- of afwezigheid van een aantal kenmerken de houding tegenover een vernieuwing kunnen beïnvloeden. Zo is het belangrijk dat de vernieuwing past bij de professional. Iemand vertelt: ‘’*Misschien het bij sommigen ook wel weggezakt is en sommigen het ook meer gewend zijn om op een andere manier te werken waardoor dat betuttelen weer terug komt.*’’ De zorgende houding komt volgens vijf respondenten voort uit een goede bedoeling. Ook wordt door drie respondenten ‘te weinig tijd’ als één van de oorzaken genoemd: ‘’*Ja, ik kan alleen uit mezelf spreken, maar dat je dan in die zorgmodus schiet en dat zullen er meer hebben. En ook, even snel, dan is het maar gedaan. Of bijvoorbeeld met het eten bereiden, woensdag, half 6 eten. Dan ga je toch dingen overnemen, want dan weet je dat je gemopper van die anderen krijgt, en dat wil je ook niet.*’’ Verder worden onder andere ‘persoonlijkheid’ en ‘elkaar weinig zien’ als oorzaken genoemd.

Naast de zorgmodus wordt nog een andere opvallend punt aangehaald. Namelijk het afzonderlijk diensten draaien. Alle respondenten benoemen dat afzonderlijk werken en elkaar daardoor niet kunnen observeren invloed heeft op de methode. Zo wordt er gezegd; ‘’*Ja, dat begint steeds meer naar voren te komen. Dat dat toch echt een gemis is. Dat je denkt; Oh die doet dat zo! Of hoe komt dat nou dat je dat zo doet? Hoe is dat ontstaan, wat is daar de reden van? En ja, nu weet je het niet!*’’ In de literatuur wordt benoemd dat het voor de implementatie belangrijk is dat een vernieuwing, in dit geval de oplossingsgerichte methode, te observeren is. (Stals, 2012) Professionals zijn eerder geneigd zich een interventie eigen te maken wanneer zij al kennis hebben kunnen maken met de uitvoering door het observeren bij collega’s. (De Groot & Van der Zwet, 2016)

Verder valt op dat alle respondenten verbetering wensen in het bewustzijn van en aandacht voor de methode. Zo verteld iemand: ‘’*Als de methode meer leeft zullen we waarschijnlijk daarin ook anders in werken. Dus laten we dan zeggen dat wanneer de methode dan meer moet leven, onder ons allemaal.*’’ Daarnaast wensen drie respondenten verbetering in de communicatie en het feedback geven naar elkaar. Men ziet elkaar weinig waardoor men minder feedback van elkaar krijgt en er minder overlegd wordt.

Respondenten benoemen naast de belemmerende punten, ook positieve punten sinds de methode is ingevoerd. Zo wordt enerzijds benoemd dat er nog niet voldoende bewustzijn is, maar anderzijds wordt door vier respondenten benoemd dat er zeker een bewustzijn is ontstaan sinds de invoering. Zo benoemen twee respondenten dat voornamelijk de grote lijnen blijven hangen. Zo verteld een respondent: ‘’*Het is de bewustwording en het meenemen in gesprekken waardoor je wel die verandering ziet. Die grote lijnen worden al wel goed uitgezet en daar zijn we heel bewust van; Oké hoe kunnen we de cliënt zoveel mogelijk zelf laten denken en oplossen.*’’

Daarnaast benoemen vijf respondenten dat er een boek in de kast ligt met betrekking tot Oplossingsgericht werken. Deze kun je op eigen initiatief lezen. Dit wordt een *educatief middel* genoemd. (Stals, 2012) Een respondent zegt hierover: ‘’*Ik denk wel dat je daar zelf ook wel actief in moet zijn, maar soms ben je zelf ook heel druk met allerlei dingen op het werk en privé. Maar dan is het goed om het boekje weer door te nemen en die vragenboekjes door te lezen.*’’

Ook wordt door drie respondenten benoemt dat de eigen kracht van cliënten vergroot is sinds zij de methode inzetten. En daarnaast wordt ook benoemd dat de zelfredzaamheid sindsdien is vergroot.

Er wordt wel benoemd dat dit bij de ene cliënt vlotter gaat dan bij de andere cliënt. Dit heeft te maken met motivatie en persoonlijke ontwikkeling. Zo zijn sommige cliënten altijd gewend geweest dat de omgeving zaken voor hen regelden.

Daarnaast wordt er door drie respondenten benoemt dat er minder weerstand is sinds de methode is ingevoerd. Zo zegt een respondent: ‘’*Ik denk dat als je dat als begeleider opgelegd had, dan had ze het niet geaccepteerd. En nu dat het vanuit haarzelf komt want ze heeft zelf aan de oplossing meegedacht en staat ze er voor open; Ik heb er winst bij.*’’

### 7.3.2. Evalueren

Deze laatste borgingsfase kenmerkt zich door het behoud van de ingevoerde vernieuwing. De vernieuwing is dan onderdeel van de dagelijkse routine. Dit is echter geen eindpunt, maar een continue activiteit, waarbij ook onderhoud van de interventie hoort, door bijvoorbeeld evaluatie en aanpassing. (Stals, 2012) Daarom is er aan de respondenten gevraagd of de methode wordt geëvalueerd. Vijf respondenten geven aan dat dit niet het geval is. Twee respondenten geven aan dat het in het jaarplan besproken wordt. Eén respondent spreekt dit echter tegen, zij ziet dit niet als evalueren: ‘’*Het komt eigenlijk niet echt veel meer aan bod. Terwijl het wel in het jaarplan staat, dus het is wel zo dat we de methode gebruiken, maar evalueren? Nee.*’’ Uit de interviews komt niet duidelijk naar voren of het evalueren gemist wordt. Eén respondent verteld dat ze het niet mist, maar dat dat komt omdat het niet zo leeft. Zij sluit af met: ‘’*Als dat iets is wat heel erg leeft, ook bij mij, dan heb je die behoefte daar misschien wel aan.*’’

Er wordt door vijf respondenten benoemd dat er sinds kort wordt gecoacht. Dit blijkt niet gericht te zijn op Oplossingsgericht Werken maar om elkaar feedback te kunnen geven in het algemeen, gezien men afzonderlijk diensten draait. Eén respondent benoemd dat het misschien wel goed zou zijn om dit ook richting Oplossingsgericht werken te doen. De literatuur onderbouwt dit: Monitoren van resultaten, zoals een audit en feedback, werkt bevorderend voor het volhouden van de vernieuwing (de borging). Monitoring is en cruciaal onderdeel van het implementatieproces. Het is van belang om te kunnen bijhouden in hoeverre de gewenste uitkomst behaald wordt. Monitoren kan ook gezien worden als implementatieactiviteit. Monitoring van de programma-integriteit draagt eraan bij dat de interventie blijvend wordt uitgevoerd zoals bedoeld. (Fagan, Hanson, Hawkins en Arthur, in Stals, 2012)

### 7.3.3. Aandachtsfunctionaris

Uit het theoretisch kader bleek dat een aandachtsfunctionaris als één van de belangrijke elementen voor de borging gezien wordt. (Van Dijk, 2013) Uit de interviews blijkt dat alle zes de respondenten aangeven dat er op dit moment geen aandachtsfunctionaris is voor deze methode. Er is een respondent die zich heeft aangedragen als aandachtsfunctionaris, zij zegt hierover; ‘’ *Dat is nog niet specifiek vastgesteld maar ik me daar laatst wel voor ingeschreven omdat ik hier nog niet zo lang bent en de cursus net gehad heb leek me dat wel een mooie. Maar daar moeten we het nog hebben*.’’

Daarnaast valt op dat alle zes de respondenten een aandachtsfunctionaris als positief zouden ervaren. Het zou ervoor zorgen dat de methode onder de aandacht blijft. Zo benoemd een respondent: ‘’*Ja het is wel prettig als één iemand zich daarover ontfermt, zodat dat niet verwaterd. Want als je daarvoor verantwoordelijk wordt gesteld, zorg je wel dat het regelmatig onder de aandacht komt, dat is jouw taak.*’’

### 7.3.4. Oplossingsgerichte intervisie

Oplossingsgerichte intervisie wordt ook gezien als een belangrijk element bij het borgen (Van Dijk, 2013). Bekend was dat dit binnen de Vossenlaar niet wordt toegepast. Daarom is er gevraagd hoe men hier tegenover zou staan. Vijf respondenten geven aan dat ze dit wel als een positieve toevoeging zouden zien. Zo wordt er door de respondenten benoemd dat je de methode dan ook direct oefent en dat het leerzaam kan zijn. Oefenen is volgens de literatuur inderdaad het doel van de intervisie (Van Dijk, 2013).

### 7.3.5. Omslag na invoering

Vier respondenten benoemen dat er geen directe omslag heeft plaatsgevonden nadat de methode is ingevoerd. Dit wordt door geen van hen als belemmerend ervaren. Drie respondenten benoemen daarin ook dat dit een langzaam proces is waar mensen aan moeten wennen. Een vernieuwing is inderdaad een proces. Er is overeenstemming over het feit dat vernieuwingen niet vanzelf hun weg vinden. Hierin zijn allerlei factoren van invloed op het proces (Fleuren; Rogers, in Stals, 2012). Het blijkt uitermate ingewikkeld om professionals te laten werken zoals afgesproken (Black & Holden; Cabana et al, in Stals, 2012). Ten slotte blijkt het nodig om actief met het implementatietraject bezig te zijn door gebruik te maken van slimme implementatiestrategieën (Bero et al.; Grol & Wensing, in Stals, 2012) zoals de eerder benoemde strategieën zoals evaluatie, intervisie en een aandachtsfunctionaris aanwijzen.

### 7.3.6. Mogelijke potentie

Daarnaast zien respondenten ook potentie in de methode. Door twee respondenten wordt benoemd dat men met de methode veel kan bereiken wanneer deze goed beheerst wordt. Daarnaast wordt benoemd dat de methode ook kan overlappen met andere methodes, zoals de Familiezorg methode. Ten slotte geven drie respondenten aan dat het goed is om het sociale netwerk te betrekken. Zo worden zij meegenomen in de nieuwe wijze van denken.

## 7.4. Deelvraag 4. Wat is er volgens de hulpverleners nodig om een hogere programma-integriteit te bereiken?

De opvallende punten die in deelvraag 3 naar voren zijn gekomen zullen bij het beantwoorden van deelvraag 4 als leidraad worden gebruikt.

### 7.4.1. Evalueren

Vijf respondenten geven aan het belangrijk te vinden om in de toekomst te evalueren zodat de methode regelmatig ter sprake komt en gemonitord wordt. Twee respondenten waren bang dat het misschien eentonig kon worden. Zij geven allebei aan dat het een idee kan zijn om per medewerker te rouleren per teamoverleg. Zo vertelt een van de respondenten: ‘’*Dat zou bijvoorbeeld per roulatie kunnen. Je bent aan de beurt en doet daar iets mee. Dan is dat aan mij wat ik daarmee doe. Bijvoorbeeld ik breng een casus in of ik vertel erover. En sommige laten dan bijvoorbeeld wel die vraagstukjes terugkomen.*’’ Ook benoemd een respondent dat herhaling belangrijk is. De literatuur onderbouwd dit; reminders worden gezien als een consistente effectieve strategie (Stals, 2012). Ten slotte benoemen vijf respondenten dat opfrissing in de teamvergadering goed zou zijn. Deze heeft deels een overlap met evalueren omdat dezelfde punten worden aangehaald (zoals het regelmatig ter sprake brengen). De teamvergadering wordt door de respondenten als hèt moment gezien om de methode gezamenlijk te bespreken, dit is het moment dat alle hulpverleners samenzitten.

### 7.4.2. Oplossingsgerichte intervisie

Daarnaast zien vijf respondenten oplossingsgerichte intervisie als een toevoeging voor een hogere programma-integriteit. Zo geeft een respondent de tip dat het goed is om herkenbare casussen uit de praktijk te gebruiken, omdat het dan het beste blijft hangen.

### 7.4.3. Aandachtsfunctionaris

Vier respondenten geven aan aandachtsfunctionaris een goede manier zou zijn om de methode onder de aandacht te houden. Ze verwachten van een aandachtsfunctionaris dat zij de methode in het team bespreekt met als doel om het warm te houden, en daarnaast concreet bespreekt hoe het team de methode in de praktijk wil uitvoeren, oftewel, een plan en een visie opstellen. Zo een respondent: ‘’*Ik denk onderling met elkaar, collega’s binnen het team, dat we echt met elkaar een soort format gaan opstellen of een handleiding van hoe we de methode met elkaar naar de cliënten toe kunnen neerzetten, en specifiek in de praktijk.*’’ Ook benoemd één respondent het prettig te vinden om een feedback te krijgen. Daarnaast geeft één respondent aan het belangrijk te vinden dat een aandachtsfunctionaris zich regelmatig verdiept in de literatuur van Oplossingsgericht werken.

### 7.4.4. Inventariseren

Drie respondenten geven aan dat het goed zou zijn om te beginnen met inventariseren. Zo benoemen twee respondenten dat het goed zou zijn om te inventariseren wie de scholing nu wel of niet gehad hebben. Twee respondenten geven dan ook aan dat zij benieuwd zijn naar de uitslag van dit onderzoek. Zodat het team aan de hand van dit onderzoek verdere stappen kunnen ondernemen over hoe zij het concreet aan willen pakken.

### 7.4.5. Benoemen bij het inwerken

Ten slotte benoemt één respondent dat het goed zou zijn om bij het inwerken al te benoemen dat er met de methode gewerkt wordt.

# Hoofdstuk 8. Deelconclusies en eindconclusie

In dit hoofdstuk zal er eerst een conclusie gegeven worden op de deelvragen. Aan de hand daarvan zal een conclusie op de hoofdvraag volgen.

## 8.1. Deelconclusies

### 8.1.1. Deelvraag 1: Wat zijn volgens de literatuur factoren die de kans op een succesvolle implementatie vergroten en welke stappen moeten daarbij worden doorlopen?

Uit de literatuurstudie kan geconcludeerd worden dat het belangrijk is om bij de implementatie naar continue kwaliteitsverbetering te streven. Hiervoor kan men de PDCA-cyclus gebruiken. Daarbij wordt er gepland, gemonitord, geëvalueerd en bijgesteld. Op deze manier is er oog voor het proces. Vervolgens is het goed om naar de beïnvloedende factoren, oftewel de determinanten, te kijken. Zo kan er er een gedegen plan van aanpak opgesteld kan worden. Ook is het goed om te kijken naar wat het juiste resultaat van een bepaalde fase is. Deze staat opgesomd in figuur 7.2..Voor de verspreidingsfase is het gewenste resultaat dat de gebruiker op de hoogte is van de innovatie. Voor de adoptiefase is het resultaat dat de gebruiker bereid is om de innovatie toe te passen. Voor de innovatiefase is gewenste resultaat dat de gebruiker in staat is om de innovatie toe te passen in de eigen praktijk en in borgingsfase, tevens laatste fase, is het gewenste resultaat dat de gebruiker de innovatie blijft toepassen. Ten slotte is het handig om te kijken welke implementatiestrategieën als effectief worden gezien. Daarbij rekening houdend met het feit dat de literatuur wisselende resultaten opmerkt. Wat wellicht minder effectief is, kan bijvoorbeeld voor de Vossenlaar wel effectief zijn en andersom.

### 8.1.2. Deelvraag 2: Hoe is de oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar geïmplementeerd en is dit een juiste implementatie volgens de literatuur? + 2.1. Wat heeft dit voor gevolg in de laatste borgingsfase?

*Verspreiding:* Uit de resultaten blijkt dat de verspreiding in de eerste instantie op een juiste manier is verlopen omdat iedereen op de hoogte was van de vernieuwing. Met ‘in de eerste instantie’ wordt bedoeld toen de oplossingsgerichte methode werd ingevoerd binnen de Vossenlaar, dit was ongeveer twee jaar geleden, vermoedelijk in 2016. Vervolgens blijkt dat de methode momenteel passief verspreid wordt naar nieuwe medewerkers toe. De respondenten die na de invoering in dienst kwamen benoemen allemaal dat zij tijdens het inwerken niet verteld zijn over de methode. Hieruit blijkt volgens sommige respondenten dat de methode niet voldoende leeft en geïntegreerd is in het dagelijks handelen, waardoor hij ook niet actief wordt meegenomen tijdens het inwerken. Een respondent benoemd dat er bij sommige cliënten ‘Oplossingsgericht werken’ als begeleidingswijze staat. Daarnaast benoemd zij dat het afhankelijk is van hoe belangrijk men het vindt dat er met de methode gewerkt wordt, hoe snel de scholing gevolgd moet worden. Oplossingsgericht werken staat in cliëntplannen verwerkt als begeleidingswijze, dat maakt dat het belangrijk is dat alle hulpverleners binnen de Vossenlaar kennis hebben van de methode zodat men weet hoe men moet hoe zij een cliënt met deze begeleidingswijze moeten begeleiden.

*Adoptie:* Uit de resultaten blijkt dat alle respondenten bereid waren om de scholing te volgen en de methode te gaan uitproberen. Onder andere omdat deze aansloot bij de huidige werkwijze. Dit is een juist resultaat van de adoptiefase om verder te kunnen gaan naar de invoeringsfase (De Groot & Van der Zwet, 2016), omdat het team positief tegenover de methode stond of staat en dus gereed waren om de methode de volgen.

*Invoering:* Alle vijf de respondenten die de scholing gevolgd hebben, hebben deze als positief ervaren en gaven aan dat zij voldoende handvaten aangereikt hebben gekregen om de methode uit te kunnen voeren in de praktijk. Dit is volgens de literatuur het juiste resultaat van de invoeringsfase omdat de hulpverlener in staat is om de methode toe te passen in de praktijk. De hulpverleners die de scholing in de eerste instantie gevolgd hebben gaven aan de scholing liever korter op elkaar te hebben gevolgd. De vrijblijvendheid had dus minder mogen zijn. Ook valt op dat vier respondenten niet weten wie de scholing precies gevolgd heeft. Hieruit kan geconcludeerd worden dat er weinig kennis is over elkaars situatie met betrekking tot de methode en er dus weinig over gesproken wordt. Dit duidt op een passieve verspreiding en de methode dus nog niet geïntegreerd in het dagelijkse handelen binnen het team.

*Gevolg laatste borgingsfase:* Uit de resultaten blijkt dat er geen implementatieactiviteiten meer zijn toegepast nadat de scholing is gevolgd. Het was de bedoeling dat het team dit samen oppakt, maar uit de resultaten blijkt dat hier weinig mee gedaan is.Hoe de implementatie ervaren is door de respondenten is heel wisselend. Hieruit kan geconcludeerd worden dat iedere respondent een andere verwachtingen heeft van hoe actief een methode ingezet en besproken moet worden. Echter blijkt uit de literatuur dat het belangrijk is om verschillende implementatieactiviteiten in te zetten zodat een methode meer kans heeft om het gewenste effect te bereiken (Stals, 2012).

### 8.1.3. Deelvraag 3: Hoe wordt de oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar geborgd en is dit een juiste borging volgens de literatuur?

Uit de resultaten kan geconcludeerd worden dat er verschillende meningen zijn over of de methode geborgd wordt. Enerzijds wordt door respondenten benoemd dat er nog steeds een zorgmodus heerst waarin er zaken overgenomen worden voor cliënten, dat er nog niet voldoende bewustzijn en aandacht heerst en er weinig feedback is met betrekking tot de methode. Ook benoemen sommigen dat er niet zo veel gedaan wordt om de methode te borgen. Daarnaast wordt benoemd dat door het afzonderlijk diensten draaien men elkaar niet kan observeren. De literatuur beaamt dit, professionals zijn eerder geneigd om een interventie in het dagelijks handelen te integreren wanneer zij al kennis hebben kunnen maken met de uitvoering door het observeren bij collega’s (De Groot & Van der Zwet, 2016). Anderzijds zijn er ook tegengeluiden die vertellen dat er zeker een bewustzijn is ontstaan sinds de methode is ingevoerd. Ook de grote lijnen van oplossingsgericht werken blijven hangen. Daarnaast is de eigen kracht van cliënten vergroot, liggen er educatie middelen, zoals een boek (met betrekking tot oplossingsgericht werken) en is de weerstand bij cliënten verminderd.

Wanneer er gekeken wordt naar de literatuur blijkt het van uiterst belang te zijn om de implementatie te evalueren en bij te stellen, zodat de methode onderhouden wordt. (Stals, 2012) Echter blijkt uit de interviews dat de methode niet geëvalueerd wordt. Dit betekent dus geen juiste borging volgens de literatuur.

Ook blijkt uit de resultaten dat er wordt gecoacht. Wat volgens de literatuur als variabel effectief wordt gezien. (Stals, 2012) Coachen kan ook gezien worden als het monitoren van de resultaten. Het is namelijk van belang om te checken of de gewenste resultaten worden behaald. Echter blijkt dat het coachen niet gedoeld is op oplossingsgericht werken. Er lijkt geen specifiek doel te zijn. Hieruit blijkt dat de methode ook niet specifiek gemonitord wordt. Er zou geconcludeerd kunnen worden dat de Vossenlaar deze kans zou kunnen benutten om een implementatieactiviteit te richten op het oplossingsgericht werken.

Een aandachtsfunctionaris is een belangrijk persoon binnen een implementatie. Deze persoon bewaakt de interne procedure. Het is iemand die mensen blijft herinneren aan de methode. (Vink & van Bavel, 2007) Een reminder wordt volgens de literatuur gezien als consistent effectief. Echter blijkt uit de resultaten dat er geen aandachtsfunctionaris is die ervoor zorgt dat de methode blijft leven. Wel zouden de respondenten dit als positief ervaren. Hieruit kan geconcludeerd worden dat het de respondenten positief tegenover het inzetten van een aandachtsfunctionaris zouden staan.. Hier lijkt ook al sprake van gezien één respondent zich hiervoor heeft aangemeld.

Oplossingsgerichte intervisie kan in de literatuur gezien worden als een interactieve educatieve bijeenkomst. Wat consistent effectief blijkt te zijn. Het was al bekend dat dit eerder niet werd ingezet maar het wordt door het grootste deel van de respondenten wel als positief gezien.

Er is één activiteit die de Vossenlaar inzet om de methode te borgen, een boek, wat gezien wordt als een *educatief middel*. Echter wordt dit volgens de literatuur gezien als een activiteit met weinig of geen effect. Dit beamen de respondenten ook omdat hier een actieve houding voor gevraagd wordt, ook is er tijd voor nodig, waarvan respondenten benoemen dat die er vaak niet is. Er kan dus geconcludeerd worden dat dit educatie middel inderdaad zorgt voor weinig effect om de methode te borgen.

Uit deze antwoorden blijkt dat de methode niet voldoende wordt geborgd binnen de Vossenlaar. Zo zorgt de zorgende houding ervoor dat oplossingsgericht werken niet altijd vanzelfsprekend is binnen de Vossenlaar. Tijdgebrek en het afzonderlijk diensten draaien worden hiervoor ook als oorzaak genoemd.

### 8.1.4. Deelvraag 4: Wat is er volgens de hulpverleners nodig om een hogere programma-integriteit te bereiken?

Uit de resultaten kan geconcludeerd worden dat de hulpverleners binnen de Vossenlaar de punten die door de literatuur aangedragen werden en vervolgens als topics werden gebruikt in de interviews, gezien worden als interessante implementatieactiviteiten om de methode te borgen. Uit de resultaten zijn de volgende punten naar voren gekomen die ervoor zorgen dat er een hogere programma-integriteit bereikt kan worden:

* Inventariseren; Bekijken wie de scholing nu wel of niet hebben gehad;
* Een plan van aanpak opstellen; dit is volgens de literatuur erg belangrijk om de implementatie planmatig uit te voeren, omdat zo helder wordt naar welk doel er gestreefd gaat worden;
* Evalueren; Zodat de methode regelmatig ter sprake komt en gemonitord kan worden. Dit kan bijvoorbeeld via een roulatie per hulpverlener gedaan worden. Zodat het niet eentonig wordt;
* Het coachen op gebied van Oplossingsgericht werken zodat er gemonitord wordt, om dit vervolgens terug te koppelen in de evaluatie;
* Oplossingsgerichte intervisie; waarbij casussen uit de praktijk worden gebruikt, omdat deze het beste blijven hangen;
* Een aandachtsfunctionaris aanstellen; Zo blijft de methode onder de aandacht.

## 8.2. Eindconclusie

In dit onderzoek is gezocht naar een antwoord op de vraag: ‘’*Hoe is de oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar geïmplementeerd, hoe wordt deze nu geborgd en wat is er nodig om een hogere programma-integriteit te bereiken?*’’ Hiervoor is een kwalitatief onderzoek uitgevoerd door middel van literatuuronderzoek en semigestructureerde interviews.

Uit de resultaten is gebleken dat de eerste drie fasen van de implementatie juist doorlopen zijn (met enkele kanttekeningen, zoals de scholing die dichter op elkaar gevolgd had mogen worden). Echter blijkt de borging volgens de literatuur niet goed doorlopen te zijn. Sommige respondenten ervaren dat de methode geborgd wordt, maar wanneer dit vergeleken wordt met de literatuur blijken er geen implementatie activiteiten te zijn die ervoor zorgen dat de methode geborgd wordt. Daarnaast is er een passieve verspreiding naar nieuwe medewerkers toe. Er bestaat er nog steeds een zorgmodus wat erop duidt dat de methode niet voldoende leeft en niet geïntegreerd is in het dagelijkse werk. Het wordt namelijk zelden benoemd en niet consequent uitgevoerd wordt. Vermoedelijk komt dit omdat er geen activiteiten zijn die ervoor zorgen dat de methode geborgd wordt. Dit werd eerder door Stals (2012) ook benoemd, waarbij verteld werd dat een gebrek aan aandacht voor de borging waarschijnlijk een oorzaak kan zijn van de grote variatie in de uitvoering. Wel wordt er door respondenten potentie gezien in de methode. Zo denkt men dat er veel bereikt kan worden wanneer deze goed wordt uitgevoerd. De literatuur die uit het ‘Theoretisch kader’ kwam (hoofdstuk 5.), onderbouwt dit. Het groeiende aantal effectstudies naar de oplossingsgerichte methode tonen aan dat deze methode een positief effect veroorzaakt (Bannink, 2005) wanneer consequent gewerkt wordt met de methode.

# Hoofdstuk 9. De discussie

In dit hoofdstuk wordt er met een kritische blik naar het onderzoek gekeken aan de hand van diverse kwaliteitscriteria. Het onderzoek wordt beoordeeld op validiteit, nieuwe inzichten, beperkingen en verwachtingen.

## 9.1. Validiteit

Validiteit wil zeggen dat er datgene onderzocht wordt wat men wil onderzoeken. De onderzoeksresultaten bevatten zo min mogelijk systematische verstoringen (Van der Donk & Van Lanen, 2014). Er zijn belangrijke elementen als topics gebruikt in de interviews en er heeft van tevoren een gedegen literatuurstudie plaats heeft gevonden, in de interviews is naar informatie gevraagd, die voor de onderzoeker als juist voelt. Zo is er in de interviews gemeten wat er gemeten moet worden. Ook zijn alle hulpverleners die vast op de Vossenlaar werken geïnterviewd. Daardoor is er een eerlijk beeld van de situatie binnen de Vossenlaar kan worden geschetst. Omdat de interviews voor respondenten persoonlijk kunnen zijn, is ervoor gekozen om de interviews anoniem te verwerken. Zo wordt het risico op sociaal gewenste antwoorden verkleind. Zoals eerder benoemd in de methodebeschrijving, kan het opnemen van de interviews wel betekenen dat men een genuanceerder antwoord geeft. Wat de validiteit in het onderzoek ook onder druk kan zetten is het gebruik van interviews. Interviews zijn namelijk minder objectief dan enquêtes (Verhoeven, 2011). Dus ook in dit onderzoek komt het voor dat er een verschil zit in de manier waarop er stil is gestaan bij onderwerpen. Bij het ene interview wordt er uitgebreider stilgestaan bij één onderwerp dan bij een ander interview. Dit kan invloed hebben op de validiteit van het onderzoek, echter is er gebruik gemaakt van een topic- en een vragenlijst, waardoor deze invloed minimaal zal zijn. Ten slotte heeft de onderzoeker tijdens het interview regelmatig de antwoorden van de respondent samengevat om vervolgens te checken of dit klopte. Hiermee wordt er gecontroleerd of de juiste conclusies getrokken, wat een belangrijk aspect is van de interne validiteit (Verhoeven, 2011).

## 9.2. Verwachtingen en nieuwe inzichten

Uit de resultaten bleek dat er binnen de Vossenlaar geen implementatieactiviteiten zijn ondernomen om de methode te borgen. Dit gaf inzicht in waarom de methode vrijwel niet geborgd wordt. De resultaten bevestigden de verwachting dat er niet voldoende consequent met de methode gewerkt wordt. Een ander opvallend resultaat is dat respondenten benoemen eigenlijk weinig over de methode te horen, maar wel een helder beeld hebben van hoe ze dit voor zich zien. Dit zorgt er wel voor dat het team straks samen een idee heeft over hoe de borging vormgegeven kan gaan worden. De resultaten in dit onderzoek wezen niet uit of het verwateren van de methode echt een gemis is, omdat er regelmatig benoemd werd dat de grote lijnen er wel in zaten en men er niet zo mee bezig is. Een ander opvallend resultaat was dat sommigen vonden dat de methode wel geborgd werd, terwijl er geen implementatieactiviteiten hebben plaatsgevonden. Hieruit blijkt dat zij een andere verwachting hebben bij het effectief uitvoeren van de methode. Er waren wel duidelijke verschillen in hoe de respondenten het inzetten van de methode ervaren. De één vond bijvoorbeeld dat het voldoende was hoe er nu gewerkt wordt met de methode en de ander vond dat er nog heel veel haalbaar is. Daarnaast bevestigen de resultaten dat het zelfstandig diensten draaien inderdaad een effect heeft op hoe de methode uitgevoerd wordt. Men kan bij elkaar niet observeren hoe de methode door een collega wordt uitgevoerd (De Groot & Van der Zwet, 2016). Ten slotte bevestigen de resultaten uit het interview de relatie tussen hoe de zorgmodus en het Oplossingsgericht werken elkaar kunnen belemmeren. Deze resultaten komen overeen met de literatuur van Movisie (2014). Die toonden aan dat hulpverleners het soms lastig vinden om de regie bij de cliënt te laten, bijvoorbeeld doordat zij een balans zoeken tussen het waarborgen van betrokkenheid en het leveren van kwaliteit van ondersteuning waarbij de zelfbeschikking gerespecteerd wordt. (Movisie, 2014).

## 9.3. Beperkingen

Doordat de interviews binnen de werktijd vielen, waardoor de respondenten geen vrije tijd hoefden in te leveren voor de interviews, kwam het bij drie van de zes interviews voor dat de cliënt kort onderbroken werden door een cliënt. Hierdoor was de focus op het interview kort verminderd en moest bijvoorbeeld de vraag of het antwoord opnieuw geformuleerd worden. Als suggestie voor verbetering zouden de interviews toch buiten werktijd moeten plaatsvinden, op de Vossenlaar is er verder geen plaats waar men niet gestoord kan worden gezien de hulpverlener alleen werkt.

Een tweede beperking in het onderzoek is dat deelvraag met betrekking tot literatuuronderzoek veranderd is tijdens het analyseren van de resultaten. Dit omdat de nieuwe deelvraag een stuk beter aansloot op het onderzoek. De eerste deelvraag ging over welke kernelementen ervoor zorgen dat Oplossingsgericht werken bij mensen met een verstandelijke beperking effectief worden ingezet. Dit bleek niet aan te sluiten bij het onderwerp van implementatie waardoor deze literatuur ook niet vergeleken kon worden met deelvraag 2 en 3. Daarnaast heeft dit tijd gekost omdat er al wel literatuur gezocht en gevonden was over deze deelvraag. Ook is een sub-deelvraag weggehaald waarin de vraag stond hoe de doelen op dit moment met Oplossingsgericht werken wordt bereikt. Later bleek dat dit ook niet aansloot op het hoofdonderwerp implementatie. Echter is hier in de interviews wel op ingegaan, ook dit heeft dus meer tijd gekost dan wanneer direct de juiste deelvragen ontworpen waren. Anderzijds hoort dit bij het proces van onderzoek doen waarin de onderzoeker een steeds meer grip op zijn onderwerp krijgt.

# Hoofdstuk 10 Aanbevelingen voor de Vossenlaar, Stichting Prisma

Naar aanleiding van de conclusies van dit onderzoek, wordt in dit hoofdstuk praktijkrelevante aanbevelingen gedaan aan de Vossenlaar, Stichting Prisma. Deze aanbevelingen hebben als doel om een hogere programma-integriteit te bereiken, zodat de oplossingsgerichte methode effectiever kan worden ingezet.

Uit het onderzoek is naar voren gekomen dat het voornamelijk de borging niet goed verlopen is. Daarom zullen de aanbevelingen zich voornamelijk daarop richten. Wanneer de oplossingsgerichte methode met deze aanbevelingen meer bewustzijn creëert, wat vervolgens zorgt voor het consequenter in zetten van de methode, kan er gestreefd worden naar een hogere programma-integriteit.

De volgende aanbevelingen zijn naar voren gekomen op basis van wat de onderzoekster denkt dat nodig, rekening houdend met de visie van de hulpverleners en de context:

* Inventariseren

Met inventariseren wordt er bedoeld dat het team samen gaat zitten om te inventariseren wie de scholing heeft gehad, wat goed gaat en wat beter zou kunnen (hier zou eventueel dit onderzoek voor gebruikt kunnen worden). Zo wordt er een helder beeld geschept van de situatie op dit moment met betrekking tot de methode.

* Implementatie-activiteiten inzetten
	+ Een aandachtsfunctionaris aanstellen

Een aandachtsfunctionaris kan ervoor zorgen dat de oplossingsgerichte methode blijft leven, zodat men bewust met de methode gaat werken en deze consequenter ingezet kan worden. Het is daarbij goed om te kijken wie dit wordt (uit de resultaten blijkt dat een respondent zich hier voor heeft aangemeld gezien zij de scholing kort geleden gevolgd heeft). Om helder te krijgen wat men van elkaar en de aandachtsfunctionaris verwacht, is het belangrijk om dit met elkaar te bespreken en vast te leggen.

* + Plan van aanpak maken

Een plan van aanpak maken zorgt ervoor dat iedereen een helder beeld voor ogen heeft waar men naar kan werken. Zo kan het team een doel opstellen wat men wil behalen, en daarbij rekening houden met de determinanten (zoals binnen de Vossenlaar bijvoorbeeld ‘tijdgebrek’ en ‘zelfstandig diensten draaien’). Dan kan het team beslissen welke stappen en welke implementatieactiviteiten men in wil zetten om dit doel te bereiken.

* + In teamvergadering bespreken (roulatie, evalueren, oplossingsgerichte Intervisie)

Een aantal respondenten gaf aan dat ze bang waren een evaluatie eentonig zou worden. Dat zou er dan weer voor zorgen dat de evaluatie op een gegeven als een verplichting aan zou voelen, waardoor het minder gedragen wordt. Zo werd het idee aangedragen om per teamvergadering, telkens een andere persoon aan te stellen die vervolgens iets omtrent Oplossingsgericht werken doet. Zo rouleert de persoon en de invulling. Dit hoeft niet veel tijd in beslag te nemen, maar wanneer dit vast op de agenda staat wordt er wel wat mee gedaan. Zo kan men bijvoorbeeld *evalueren* of een casus inbrengen waarbij *oplossingsgerichte intervisie* wordt toegepast. Dit kan ook gecombineerd worden, blijkt bijvoorbeeld tijdens de evaluatie dat een medewerker ergens tegenaan loopt, dan kan er gekozen worden om de casus aan de hand van intervisie te bespreken. Het Nederlands Jeugdinstituut (z.d.a) verteld dat onder andere communicatie, het uitwisselen van ervaringen en evaluatie van belang zijn bij de implementatie (in dit geval de laatste fase) (Nederlands Jeugdinstituut, z.d.a). Door deze roulatie zou dit opgevangen kunnen worden. Eventueel kan de aandachtsfunctionaris nog beslissen om iedere teamvergadering een moment te plannen waarin kort wordt nagegaan, oftewel geëvalueerd, wordt hoe het Oplossingsgericht werken verloopt.

* + Coachen gericht op Oplossingsgericht werken

Het coachen wordt op dit moment ingezet zonder concrete kaders. Omdat men zelfstandig diensten draait, en het team op deze manier feedback toch ontvangt. Echter zou aan te raden zijn om coachmomenten te richten op Oplossingsgericht werken. Monitoring wordt meerdere keren benoemd als effectief en belangrijk (De Lange & Chênevert, 2009; Nederlands Jeugdinstituut, z.d.a; Stals, 2012; Ahaus & Diepman, 2005).

Organisatorisch gezien zou het team dit op dezelfde manier kunnen doen zoals het coachen nu wordt ingezet; door een aantal uur te bewerkstelligen per coach en per hulpverlener. Wellicht zou er ook een externe persoon die zich gericht is op Oplossingsgericht werken, eens per (bijvoorbeeld) jaar, mee kunnen lopen om te monitoren en terugkoppeling te geven.

* Benoemen bij het inwerken

Wanneer de oplossingsgerichte methode al bij het inwerken wordt benoemd naar nieuwe medewerkers kan dit zorgen voor een betere integratie in het dagelijks handelen. Zo zijn nieuwe medewerkers direct op de hoogte. Ook zou het team, samen met de teamleidster, kunnen bespreken wat de verwachting is qua tijdsbestek met betrekking tot het volgen van de scholing voor nieuwe medewerkers. Gezien de begeleidingswijze bij bepaalde cliënten ‘Oplossingsgericht werken’ is, is het van belang dat een medewerker op de hoogte is van deze begeleidingswijze.

# Hoofdstuk 11. Het innovatievoorstel

De aanbeveling om o*plossingsgerichte intervisie* in te voeren binnen de teamvergaderingen wordt uitgewerkt als innovatievoorstel. Intervisie is een middel die het leren op de werkplek ondersteunt. Bij intervisie bespreken hulpverleners werkproblemen en helpen zij elkaar het functioneren te verbeteren. Intervisie wordt gezien als een vorm van ‘peer- coaching’, wat letterlijk coaching door gelijken betekent (Rietveld & van Rooijen-Mutsaers, 2012). Bij oplossingsgerichte intervisie legt men de focus op wat (beter) werkt en herhaald kan worden, in plaats van op wat niet werkt en wat anders moet. (Bannink, 2011) Hierin is ook aandacht voor de oplossingsgerichte vraagstelling.

## 11.1. Criteria vanuit de praktijk

De volgende criteria worden vanuit de praktijk gegeven voor het innovatievoorstel:

* *Het innovatievoorstel dient goed toepasbaar te zijn in de praktijk*:
* *Het innovatievoorstel dient concreet te zijn vormgegeven, zodat er meteen mee aan de slag gegaan kan worden*:
* *Het innovatievoorstel moet een meerwaarde zijn voor het team. Het team moet enthousiast worden van het voorstel, de meerwaarde ervan inzien en er mee aan de slag willen gaan.*

In *bijlage C* is de handleiding te vinden waarin beschreven staat hoe de oplossingsgerichte intervisie uitgevoerd kan worden. Deze is geschreven voor de hulpverleners binnen de Vossenlaar, waardoor het ook een sociaal-agogische praktijkverbetervoorstel is omdat het voor verbetering binnen de sociaal-agogische beroepspraktijk zorgt. Door middel van de handleiding wordt er getracht naar een betere borging van het Oplossingsgericht werken door ervaringen uit te wisselen, feedback te geven aan elkaar en te oefenen met de vraagstelling.

## 11.1. Meerwaarde voor de praktijk

Door oplossingsgerichte intervisie in te voeren tijdens een teamvergadering wordt er direct geoefend. Dit kan als een ‘interactieve educatieve bijeenkomst’ gezien worden, wat als consistent effectief wordt beschouwd (Stals, 2012). Daarnaast geeft het team feedback aan elkaar, waardoor er direct een terugkoppeling plaatsvindt, dit wordt als variabel effectief gezien (Stals, 2012). Ten slotte wordt er gecommuniceerd over het Oplossingsgericht werken en wisselt het team ervaringen uit, dit wordt door het Nederlands Jeugdinstituut (z.d.a) gezien als belangrijk binnen het implementatieproces. In een positieve sfeer kunnen het reflectief vermogen en de competenties van personen die aan deze intervisie deelnemen snel toenemen, dat is tevens waarvoor intervisie bedoeld is (Bannink, 2011). Echter blijkt uit onderzoek van de Haan & de Ridder (in Rietveld & van Rooijen-Mutsears, 2012) dat intervisie leidt tot allerlei inzichten in eigen handelen, maar niet leidt tot daadwerkelijke gedragsverandering. Daar kan tegenovergesteld worden dat dit onderzoek inmiddels 15 jaar geleden is en er naast Oplossingsgericht werken ook andere implementatieactiviteiten zijn aanbevolen die gedragsverandering betreffende Oplossingsgericht werken teweeg kunnen brengen zodat de methode consequenter wordt ingezet en daarmee gestreefd kan worden naar een hogere programma-integriteit.

## 11.3. Verantwoording vanuit drie perspectieven

Dit praktijkverbetervoorstel sluit aan bij de missie van Prisma. Zij zijn ook bezig met nieuwe ontwikkelen en vraagstukken vanuit de samenleving (Stichting Prisma, 2014c). De verandering naar de participatiesamenleving heeft als doel dat iedereen deel mag nemen aan de maatschappij en daarbij waar kan zelf kan bepalen hoe zij hun leven in willen richten (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2001). Hierdoor wordt er een meer actieve houding van cliënten gevraagd. (Jager-Vreugdenhil, 2012). Bij Oplossingsgericht werken is het uitganspunt dat de cliënt bepaalt (Bannink, 2011), dit past bij nieuwe ontwikkelen die bij de participatiesamenleving horen. Dit praktijkverbetervoorstel sluit daarmee ook direct op de Vossenlaar aan. Wanneer de oplossingsgerichte methode beter geborgd wordt binnen de Vossenlaar, onder andere door oplossingsgerichte intervisie, zal dit de methode effectiever maken waarbij een actieve houding van de cliënt gevraagd wordt. Daarmee is dit praktijkverbetervoorstel ook nuttig voor de cliënt. Omdat de cliënt hierdoor in beweging komt en gaat leven naar zijn gewenste situatie. Hierdoor gaat de cliënt zijn krachten herkennen en durft hij deze te benutten (Jagt, 2008).

## 11.3. Uitleg innovatievoorstel

Het team binnen de Vossenlaar krijgt een handleiding aangeboden waarin twee modellen oplossingsgerichte intervisie modellen beschreven staan. Deze handleiding is geschreven aan de hand van concrete stappen. Uit het vooronderzoek en de interviews kwam naar voren dat één van de oorzaken, waarom de methode niet voldoende consequent wordt toegepast, is doordat men weinig tijd ervaart en elkaar weinig ziet. Er is voor de teamvergadering gekozen omdat dit het moment is wanneer alle vaste medewerkers van den Vossenlaar samenzitten. Eerder werd er in de teamvergadering weinig besproken over Oplossingsgericht werken, verder waren er ook geen implementatieactiviteiten. Zo worden drie zaken onderschept; Het team kan gezamenlijk oefenen, tevens kost het geen tijd tijdens de dienst en er wordt een effectieve implementatieactiviteit toegepast. Hierdoor kan er getracht worden naar het eigen maken van de methode, waardoor de hulpverlener op een bewuste en methodische manier hulpverleent. Dit is namelijk één van de kwalificaties van een Sociaal Werker. (Landelijke Opleidingsoverleggen, 2017) Dit voorstel is niet bedoeld om iedere teamvergadering uit te voeren. Zoals eerder in de aanbevelingen werd benoemd is het aan de medewerker die aan zet is de keuze wat zij met de oplossingsgerichte methode wil doen. Geadviseerd wordt om oplossingsgerichte intervisie eens in de paar maanden uit te voeren binnen de teamvergadering omdat het een effectieve manier is om te oefenen (Bannink, 2011).

## 11.4. Implementatie naar de praktijk

### 11.4.1. Doel

Het doel is om als team ervaringen uit te wisselen, en spelenderwijs met Oplossingsgericht werken te oefenen. Het uiteindelijke doel is om te streven naar een betere borging van de oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar, waardoor de kans om de methode effectiever in te zetten naar cliënten, en daarmee de programma-integriteit, wordt vergroot.

### 11.4.2. Tijdspad

Midden juni 2018 wordt de handleiding oplossingsgerichte intervisie aangeboden aan locatie de Vossenlaar, Stichting Prisma te Bavel. Deze zal overhandigd worden aan het team. Wanneer er behoefte is aan uitleg, licht de onderzoekster deze zelf nader toe als dit mogelijk is in een teamvergadering. De teamleidster zal ook een uitleg krijgen over de handleiding zodat zij de handleiding eventueel ook nader toe kan lichten wanneer nodig. Dit zal circa een kwartier tot half uur in beslag nemen.

### 11.4.3. Financiering

De kosten zijn naar eigen inziens laag. De handleiding uitprinten zal printkosten met zich meebrengen, ook zal de handleiding ingebonden worden zodat deze er uitnodigend uit zal zien. Verder kost het 30 minuten overlegtijd in een teamvergadering, welke dan niet aan andere zaken besteed kan worden, maar vermoedelijk zeker waardevol zal zijn.

### 11.4.4. Gebruik

De handleiding zal op het kantoor van de medewerkers worden gelegd waardoor zij deze eenvoudig in kunnen zien. Door het uit te printen en in te binden vermoed de onderzoekster dat de medewerker deze sneller zal inkijken, ook zal het eenvoudiger zijn om de handleiding tijdens het teamoverleg te hanteren. Er is gestreefd naar een werkbare en concrete instructie zodat het team er direct mee aan de slag kan gaan. De handleiding is bondig en leesbaar geschreven waardoor deze laagdrempelig gebruikt kan worden.

# Literatuurlijst

Ahaus, M.E.. & Diepman, F.J. (2005). *Balanced Scorecard & INK managementmodel*. Apeldoorn: Kluwer.

Baarda, B.D., de Goede, M.P.M. & Teunissen, J. (2005). *Basisboek kwalitatief onderzoek.*Houten/ Groningen: Noordhoff Uitgevers.

Bannink, F. P. (2005). De kracht van oplossingsgerichte therapie: een vorm van gedragstherapie. *Gedragstherapie*, 38 (1), 5-16.

Bannink, F. P. (2011). Oplossingsgerichte intervisie in mediation. *Tijdschrift Conflicthantering,* 3, 21- 24, geraadpleegd op 21 mei 2018, van http://www.fredrikebannink.com/bannink/wp- content/uploads/2011/09/Oplossingsgerichte-intervisiemodellen-in-mediation-TC-20111.pdf

Blok, D. (2008). D*e programma-integriteit van de implementatie van de morele*

*keuzebijeenkomsten van EQUIP: een observatieonderzoek* (Masterthesis). Universiteit Utrecht

Boumans, J. (2012). Tussen regie en repressie. *Tijdschrift voor rehabilitatie*, *1*(2841.6), 218225.

Brand-Gruwel, S. & Wopereis, I. (2011). *Het doen van literatuuronderzoek.* Geraadpleegd op 3 maart 2018, van

 http://dspace.ou.nl/bitstream/1820/3385/1/Workshop%20Het%20doen%20van%20literatuuron derzoek%20-%20SABIWO%20-%20handouts.pdf

Bruinsma, W. & Konijn, C. (2008) Antwoord op veelgestelde vragen over effectiviteit, *Jeugd en Co Kennis*, 03, 17-23.

Clement, M. & Laga, E. (2006). *Steekkaarten doceerpraktijk.* Antwerpen: Garant

De Beer, Y. (2011). *De kleine gids: Mensen met een licht verstandelijke beperking.* Deventer: Kluwer.

Degeeter, D., Van Cauwenbergh, K. & Lauwers, J. (2001). *Werken aan kwaliteit: kinderspel?* Leuven- Apeldoorn: Garant

De Groot, N. & van der Zwet, R. (2016). *Implementeren in het sociale domein. Vernieuwingen met succes in de praktijk brengen.* Utrecht: Movisie

De Lange, M.I. & Chênevert, C. (2009). *Borgen van interventies: onderhouden en monitoren van de uitvoering.* Geraadpleegd op 7 april 2018, van https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/nji- Borgenvaninterventies.pdf

De Rijdt, C., & Van Dam, C. (2017). *Praktijkboek over oplossingsgericht werken & visualisaties bij mensen met een verstandelijke beperking: visualiseer wat werkt.* Garant: Antwerpen/Apeldoorn

De Vries, S. & Prüst, H. (2017). *Oplossingsgericht werken in het sociaal werk. (Methodebeschrijving).*  Geraadpleegd op 5 maart 2018, van

https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco\_files/Methodebeschrijving\_Oplossingsgericht\_werken\_1%20%5bMOV-12776173-1.0%5d.pdf

Dingemanse, K. (2017). *Ultiem stappenplan voor het coderen van interviews.* Geraadpleegd op 21 mei 2018, van https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/coderen-interview/

Engels, J., & van der Lelie, J. (2010). Eigen kracht, een gezamenlijk proces. *TVZ: Tijdschrift voor Verpleegkundigen*, (2), 30.

Everaert, H., & Van Peet, A. (2006). KG-publicatie nr. 11, Kwalitatief en Kwantitatief onderzoek. *Retrieved January*, *26*, 2011.

Evers, J. (2015). *Kwalitatief interviewen: kunst én kunde.* Amsterdam: Boom Lemma

Fittin (z.d.). *Over Fittin.* Geraadpleegd op 29 maart 2018, van https://www.fittin.info/over-fittin

Gingerich, W. & Peterson, L. (2013). Effectiveness of Solution-Focused Brief Therapy; A Systematic

Qualitative Review of Controlled Outcome Studies. *Research on Social Work*

*Practice*, 23 (3), 266-283.

Jager-Vreugdenhil, M. (2012). *Nederland participatieland?: de ambitie van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de praktijk in buurten, mantelzorgrelaties en kerken*. Amsterdam University Press.

Jagt, N. (2008). Oplossingsgericht werken. *Vakblad Sociaal Werk*, 9(5), 14-15.

Kessels & Smit (z.d.). *Intervisie.* Geraadpleegd op 24 mei 2018, van https://www.kessels- smit.nl/files/Intervisie.pdf

Landelijke Opleidingsoverleggen (2017). *Landelijk Opleidingsdocument Sociaal Werk.* Geraadpleegd op 23 mei 2018, van

http://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/212/original/Landel ijk\_opleidingsdocument\_Sociaal\_Werk\_-\_downloadversie.pdf?1494439200

Lucassen, P.L.B.J. & olde Hartman, T. (2007) *Kwalitatief onderzoek.* Houten: Bohn Stafleu van Loghum

Mertens, J. (2010). *Praktijkonderzoek voor bachelors, leidraad voor studenten bij het (af)studeren in het competentiegericht HBO.* Bussum: Coutinho

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2001) *Kwaliteit in de gehandicaptenzorg*. Brief van de Staatssecretaris aan de Tweede Kamer

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (2012). *Hoe werkt de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (AWBZ)?* Geraadpleegd op 12 maart 2018, van

https://www.rijksoverheid.nl/documenten/circulaires/2012/03/14/hoe-werkt-de-algemene-wet-bijzondere-ziektekosten-awbz-totaalkaart

Movisie (2014). *Toolkit laagdrempelige hulpverlening.* Geraadpleegd op 6 maart 2018, van https://www.movisie.nl/movisie- zoeken/maatschappelijke%20zorg%20zingeving%20in%20hulpverlening

Movisie (2016). *Toolkit werken aan eigen regie: Regieversterkend begeleiden.* Geraadpleegd op 5 maart 2018, van https://www.movisie.nl/artikel/toolkit-werken-aan-eigen-regie-

 regieversterkend-begeleiden

Movisie (2017). *Oplossingsgericht werken in het sociaal werk.* Geraadpleegd op 9 maart 2018, van

 https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco\_files/Methodebeschrijving\_Oplossingsgeric ht\_werken\_1%20%5bMOV-12776173-1.0%5d.pdf

Nederlands Jeugdinstituut (z.d.a). *Wat is implementeren?* Geraadpleegd op 7 april 2018, van https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Implementatie/Implementeren-met-effect/Wat-is- implementeren

 Nederlands Jeugdinstituut (z.d.b). *Borgen: hoe zorg ik dat de verandering blijft werken?* Geraadpleegd op 11 april 2018, van https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Implementatie/Borgen-hoe-zorg-ik- dat-de-verandering-blijft-werken

Phrenos kenniscentrum (z.d.) *Ervaringsdeskundigheid.* Geraadpleegd op 5 maart 2018, van https://www.kenniscentrumphrenos.nl/kennisthemas/ervaringsdeskundigheid/

Rietveld, L., & van Rooijen–Mutsaers, K. (2012). *Wat werkt bij supervisie, intervisie en coaching?* Geraadpleegd op 23 mei 2018, van

https://www.lerenindesocialprofit.be/Leren/Maniervanleren/LE\_2.7\_watwerktbijsupervisieinte rvisiecoaching.pdf

Rosmalen, L. & Vries, S. de (2011). *De implementatie van oplossingsgericht werken in De Combinatie Presentatie NJI congres Jeugd in Onderzoek; Wegwijs in implementeren* te Ede

Schuurman, M. (2003). *Zelfbeschikking en eigen verantwoordelijkheid van mensen met een verstandelijke handicap. Hoofdstuk 5 uit het rapport Signalering Ethiek en Gezondheid.* Geraadpleegd op 6 maart 2018, van

 https://www.ceg.nl/uploads/publicaties/hfdst.5\_zelfbeschikking\_Schuurman.pdf

Sprinkhuizen, A., & Scholte, M. (2012). *De sociale kwestie hervat: De Wmo en sociaal werk in transitie*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Stals, K. (2012). *De Cirkel is Rond. Onderzoek naar succesvolle implementatie van interventies in de jeugdzorg.* (Proefschrift) Utrecht: Universiteit Utrecht

Stals, K., van Yperen, T.A., Reith, W. & Stams, G.J. (2008). *'Effectieve en duurzame implementatie in de jeugdzorg. Een literatuurrapportage over belemmerende en bevorderende factoren op implementatie van interventies in de jeugdzorg*'. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Stam, P., & Bannink, F. (2008). De oplossingsgerichte organisatie. *Tijdschrift voor Kinder—en Jeugdpsychotherapie,* 35(2), 62-72.

Stichting Prisma (2014a). *Beperkingen.* Geraadpleegd op 1 februari 2018, van

https://www.Stichting Prismanet.nl/voor-wie/

Stichting Prisma (2014b). *Particulier wooninitiatief (ouderinitiatief).* Geraadpleegd op 1 februari 2018, van https://www.prismanet.nl/zorgaanbod/wonen/wooninitiatieven/

Stichting Prisma (2014c). *Missie.* Geraadpleegd op 5 maart 2018, van https://www.Stichting Prismanet.nl/over-Stichting Prisma/organisatie/missie/

Stichting Prisma (2016). *Stichting Prisma Jaarverslag 2016.* Geraadpleegd op 2 maart 2018, van http://www.Stichting Prismajaarverslag2016.nl/

Swaen, B. (2013) *Transcriberen interview: 6 tips. Met voorbeeld transcript.* Geraadpleegd op 20 mei 2018, van https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/transcriberen-van-een-interview-6-tips/

Van Beesel, I. (2013) *Interviewtechnieken voor het perfecte interview – 4 tips.* Geraadpleegd op 20 mei 2018, van https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/interviewtechnieken-professioneel- interview/

Van der Donk, C. & van Lanen, B. (2014). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn.* Bussum: Coutinho.

Van Dijk, D. van (2013). *De taal van Oplossingen. Een empirisch begrippenkader voor de Oplossingsgerichte interactie. Faculty of Social and Behavioral Sciences, Universiteit van Amsterdam.* Geraadpleegd op 9 maart 2018 van http://dare.uva.nl/document/502615

Van Gennep, A.Th.G. (2001). Begeleiding van mensen met verstandelijke beperkingen in de

nabije toekomst. *Vademecum Zorg voor Verstandelijk Gehandicapten.* (20) 4020-4020.

Van Yperen, T. van & Veerman, J.W. (red.) (2008). *Zicht op effectiviteit: handboek voor praktijkgestuurd effectonderzoek in de jeugdzorg.* Delft: Eburon Uitgeverij.

Verhoeven, N. (2011). *Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken voor het hoger onderwijs.* Den Haag: Boom onderwijs.

Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken.* Den Haag: Boom Lemma.

Vink, R., & van Bavel, M. (2007). *Naar methodisch handelen bij ouderenmishandeling.* [werkrapport] Utrecht: Movisie.

# Bijlagen

## Bijlage A. - Beoordelingsadvies Opdrachtgever Onderzoek & Innovatie

|  |
| --- |
| Formulier Beoordelingsadvies **Onderzoek & Innovatie** Afstudeerfase 2017-2018Academie Sociale Studies Breda |
| Naam Opdrachtgever en instelling/organisatie: | Christien SomersStichting Prisma Locatie: de Vossenlaar | Studentnummer: | 2087583 |
| Student:  | Michelle van den Broek | Datum: | 25-5-2018 |

|  |
| --- |
| **Voor de student***Mocht het niet lukken dit formulier (bijv. vanwege tijdgebrek) toe te voegen aan je toetsproduct 2, dan kun je het uploaden in een speciale daarvoor ingerichte map op het Afstudeerplein. Overleg in dat geval vooraf met je twee beoordelaars wanneer het uiterlijk op het Afstudeerplein moet staan, zodat zij het kunnen meewegen in hun beoordeling.* De naamgeving bij het uploaden moet zijn: **Leerteamnummer- je naam- Onderzoek & Innovatie - beoordelingsadvies opdrachtgever****Let erop dat je in het 1e kader op dit formulier de eisen die aan het praktijkverbetervoorstel zijn gesteld invult.**  |

**Voor de opdrachtgever**

De student heeft n.a.v. uw projectopdracht onderzoek verricht en u een voorstel voor een beroepsinnovatie gedaan.

Eerder heeft u het toetsproduct **Vooronderzoek en Onderzoeksontwerp** van een beoordelingsadvies voorzien. Nu verzoeken wij u vriendelijk ook voor het toetsproduct **Onderzoek en Innovatie** een beoordelingsadvies te geven. In dit beoordelingsadvies vragen wij u in hoeverre de student erin is geslaagd aan de kwaliteitseisen die u en de student aan het product hebben gesteld in uw ogen is voldaan, hoe bruikbaar het onderzoek en het praktijkverbeteringsvoorstel zijn en hoe u de samenwerking met de student heeft ervaren.

Het ingevulde formulier kunt u voor verdere verwerking naar de student mailen. De beoordelende docenten wegen uw beoordelingsadvies mee in hun eigen beoordeling.

Onderstaand volgen de vragen waarop wij graag uw feedback zouden willen ontvangen.

Alvast bedankt voor het invullen.
Namens het 4e jaar Niveauteam,
Meike Kuhl.

**Instructie voor de student: vul in het onderstaand veld de eisen in die je opdrachtgever aan het praktijkverbetervoorstel heeft gesteld.**

|  |
| --- |
| * *Het innovatievoorstel dient goed toepasbaar te zijn in de praktijk*:
* *Het innovatievoorstel dient concreet te zijn vormgegeven, zodat er meteen mee aan de slag gegaan kan worden*:
* *Het innovatievoorstel moet een meerwaarde zijn voor het team, het team moet enthousiast worden van het voorstel, de meerwaarde ervan inzien en er mee aan de slag willen gaan.*
 |

**Beoordelingsadvies van de opdrachtgever:**

**In hoeverre levert het onderzoek voor u nieuwe inzichten op om het praktijkprobleem beter te begrijpen?**

|  |
| --- |
| Feedback: |

**In hoeverre voldoet de student met het product aan de eisen die u aan het praktijkverbeteringsvoorstel heeft gesteld?**

|  |
| --- |
| Feedback: |

**In hoeverre is het praktijkverbeteringsvoorstel voor u van methodische-, vakinhoudelijke- en/of organisatorische meerwaarde?**

|  |
| --- |
| Feedback: |

**Hoe heeft u de samenwerking met de student ervaren als het gaat om de uitvoering van het onderzoek en ontwikkeling van het praktijkverbeteringsvoorstel?**

|  |
| --- |
| Feedback: |

**Uw beoordelingsadvies?**

Uitgedrukt in een waardering: Goed, Ruim voldoende, Voldoende, Onvoldoende

|  |
| --- |
|  |

**Ruimte voor opmerkingen**

|  |
| --- |
|  |

**Ondertekening**

**Naam**

**Handtekening**

## Bijlage B. - Handleiding oplossingsgerichte intervisie

* **Tijd:** Ongeveer 30 minuten
* **Kern:** De inbrenger formuleert een hulpvraag. De anderen geven de inbrenger door middel van verhelderingsvragen en bevestiging nieuwe inzichten en meer zelfvertrouwen.
* **Nodig:**
	+ Een inbrenger met een casus;
	+ De facilitator;
	+ De collega’s;
	+ Pen en papier.
* **Taak facilitator:** De facilitator licht per onderdeel toe wat de bedoeling is en bepaald wanneer er doorgegaan wordt naar het volgende onderdeel. Hij bewaakt de rust, de tijd en het overzicht en zorgt ervoor dat mensen elkaar laten uitpraten.
* **Effect:** De input van de collega’s hebben vaak een positief effect op het functioneren van het (intervisie)team, de deelnemers leren zo elkaars expertise kennen. De inbrengers hebben vaak veel aan de zogenaamde verhelderingsvragen, evenals de bevestigingen.

**Uitvoering:**

1. Casus inbrengen: De inbrenger brengt kort zijn casus in (zonder onderbrekingen, de facilitator bewaakt dit), waarom hij deze ervaring inbrengt en specificeert waar hij hulp bij wil.
2. Verkenning: De collega’s krijgen even de tijd om vragen te noten en om de beurt stellen de collega’s (liefst) één oplossingsgerichte vraag ter verheldering (Wat, waar, wanneer, wie en hoe-vragen). De vragen kunnen gericht zijn op de context, de overtuigingen, normen en waarden, gevoelens of houding. De inbrenger geeft direct antwoord op deze vragen. Hierop kan doorgevraagd worden wanneer deze niet helder is.
3. Bevestigen: Om de beurt vertelt elke collega van welke kwaliteit of interventie van de inbrenger hij het meest onder de indruk is in de beschreven situatie.
4. Reflectie: Om de beurt zegt elke collega iets over wat hem is opgevallen of laat zijn beurt voorbijgaan. Dit kan bijvoorbeeld een nieuw inzicht zijn. Alles wat relevant lijkt kan gezegd worden: techniek, advies, bespiegeling, metaforen, associaties enzovoort.
5. Afspraken maken en afronden: de inbrenger vertelt wat hem het meest aanspreekt en geeft concreet aan hoe hij van plan is zijn doel te verwezenlijken en welke stappen worden gezet. In de volgende teamvergadering wordt dit teruggekoppeld, eventueel kan dit ook sneller door middel van een mailtje naar de teamleden.

(Bannink, 2011)

(Kessels & Smit, z.d.)

## Bijlage C. - Blanco semigestructureerd interview met hulpverleners

### Vragen – Implementatie

1. Verspreiding: Hoe ben je geïnformeerd over de methode toen deze werd ingevoerd binnen de Vossenlaar?
2. Adoptie: Hoe stond je toen tegenover de methode?
3. Invoering: Heb je scholing gehad over deze methode?

3.1. Zo ja: Hoe heb je deze ervaren?

 3.1.1. En hoe lang geleden is dat geweest?

 3.1.2. Had je daarna ook het idee dat je genoeg handvaten had om het toe te gaan passen in de praktijk?

3.2. Zo nee: Hoe komt dit denk je?

3.2.1. Wat vind je daarvan?

1. Hoe is de methode OW verder geïmplementeerd binnen de Vossenlaar?

4.1 Wat ging goed?

4.2. Wat had beter gekund?

1. Adoptie/borging: Hoe sta je nu tegenover de methode?
2. Wat voor invloed heeft de implementatie op hoe de methode OW op dit moment ingezet wordt binnen de Vossenlaar?

### Vragen – Borging

1. Hoe zorgen jullie ervoor dat jullie de methode borgen, dus dat jullie hem uitvoeren zoals dat hoort?

7.1. Wat gaat daarin goed volgens jou?

7.2. Wat zou beter kunnen?

7.3. Hoe zou je dit kunnen bereiken?

1. Is er iemand in het team verantwoordelijk die collega’s attendeert op de methode? *Deze persoon wordt ook wel de ‘kartrekker’ genoemd.*

8.1. (Stel dat diegene zelf kartrekker is: Hoe word je hierin begeleid?)

8.2. Zo ja: Hoe ervaar je dat?

8.3. Zo nee: Wat vind je daarvan?

8.4. Wat verwacht je van zo’n aandachtsfunctionaris?

1. Hoe evalueren jullie deze methode als team?

9.1. Hoe vind je dit?

9.2. Wat gaat goed?

9.3. Wat kan beter? Of: Hoe denk je dat dat zou kunnen bereiken? Dat evalueren?

1. *‘’ Als tip voor een goede implementatie zeggen ze dat het goed is om oplossingsgerichte intervisie in te voeren als team. Waarin collega’s kunnen bespreken waar ze tegenaan lopen, hierbij stel je als team oplossingsgerichte vragen. Waardoor je er ook direct mee oefent.’’* Uit ervaring weet ik dat we dit niet doen, maar wat zou je daarvan vinden?
2. Hoe zou je de essentie van Oplossingsgericht werken omschrijven?

11.1. Hoe sta jij hier tegenover?

11.2. Wat gaat er goed binnen het team?

11.3. Wat kan beter?

1. *‘’Er is gebleken dat er verschillen zijn in de werkwijze binnen de Vossenlaar.’’* Hoe ervaar jij dit?

12.1. Wat zijn volgens jou de factoren die van invloed zijn op de verschillen in werkwijze?

12.2. En wat voor effect heeft het denk je op de cliënt?

12.3.Wat voor gevolg hebben deze verschillen in werkwijzen voor de methode?

12.3.1. (zelfstandig diensten draaien bevragen wanneer dit niet benoemd wordt)

1. Wat zijn volgens jou het doel of de doelen die er bereikt worden met deze methode?
2. Worden de doelen op dit moment bereikt binnen de Vossenlaar?

14.1. Zo ja: Kun je een voorbeeld geven?

14.2. Zo nee: Hoe komt dit denk je?

1. *‘’Volgens de theorie is het aanspreken van de eigen kracht hét doel van OW.’’* Hoe wordt op dit moment de eigen kracht van bewoners aangesproken?

15.1. Kun je een voorbeeld noemen?

15.2. Is dit voldoende vind je?

15.3. Wat zou beter kunnen?

1. Wat zijn jouw sterke punten m.b.t. Oplossingsgericht werken?

16.1. En van het team?

1. Wat zijn jouw punten m.b.t. Oplossingsgericht werken waar je nog aan wil werken, wat zou je willen bereiken?

17.1. En van het team?

1. Wat is er volgens jou nodig om effectiever te kunnen werken met de oplossingsgerichte methode binnen de Vossenlaar?

18.1. Hoe zou je dit kunnen bereiken?

### Afronden

* Hoe heb je het interview ervaren en wat vond je van de vragen?
* Wat had ik beter kunnen doen?
* Wat ging goed?
* Dankjewel!

## Bijlage D. - Data-analyse

1. Ervaringsdeskundige: ‘’ *In een herstelproces ontdekt en ontwikkelt iemand eigen ervaringskennis over mogelijkheden voor herstel. Over de inhoud van die ervaringskennis is niemand anders dan de persoon zelf deskundig*.’’ (Phrenos kenniscentrum, z.d.) [↑](#footnote-ref-1)
2. AWBZ: De AWBZ (Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten) is een volksverzekering; Iedereen die legaal in Nederland woont is verzekerd. (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2012) [↑](#footnote-ref-2)