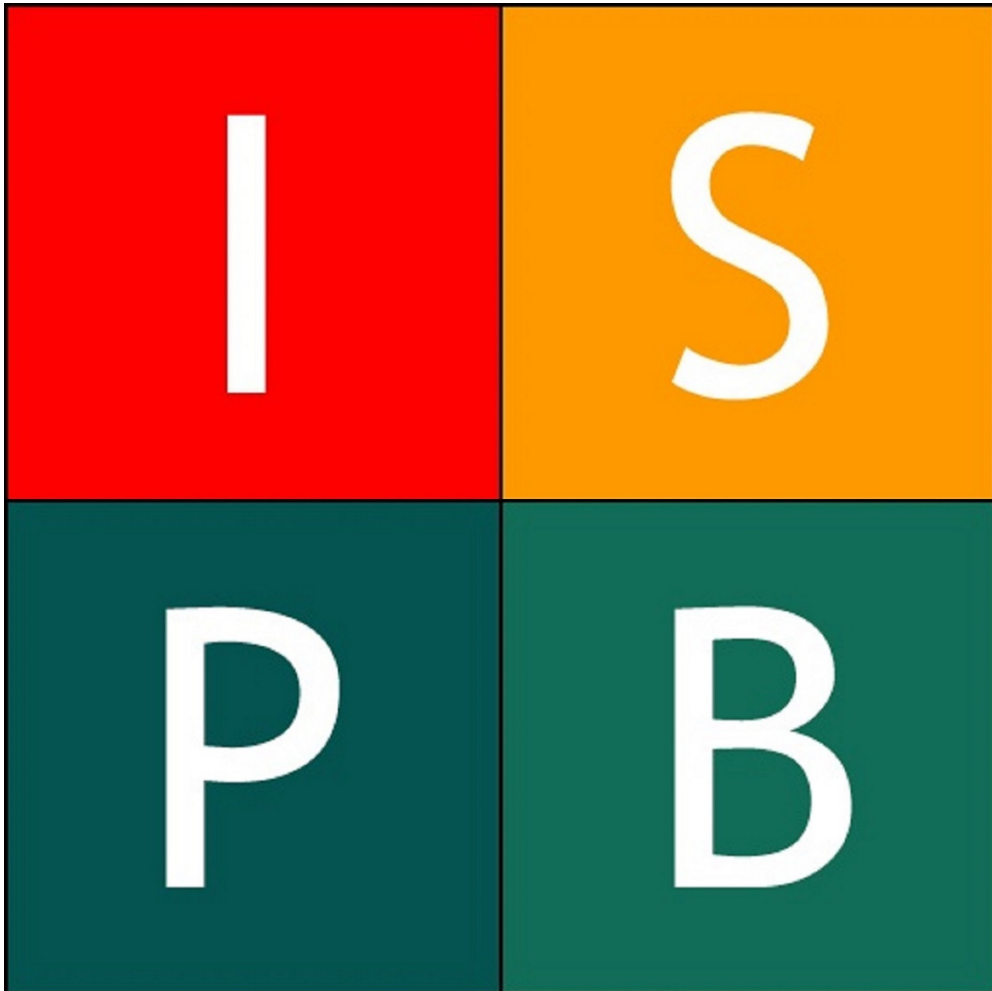


Handleiding werkbegeleiding ISPB methode

**Auteur**

Jodie Liebrand

Nijmegen, juni 2016

Opdrachtgever

HAN SOCIAAL, Lectoraat Sociaal Methodische Aspecten van Psychiatrische Zorg (SMAPZ)

Mark van Veen

Inhoud

Inleiding	3
Onderbouwing.....	3
Stroomschema werkbegeleiding	4
Inhoud werkbegeleiding.....	5
Benodigdheden:	7
Theorie en oefeningen	8
Fasering	8
Vaste elementen	10
Sociaal systeem	12
Validatie.....	13
Motiverende gespreksvoering & Oplossingsgericht werken	14
Cognitieve gedragstherapie.....	16
Relatiemanagement	18
Reflectie.....	19
Evaluatie methode	22
Literatuurlijst	24
Bijlage	26
Bijlage 1 Kosten en batenanalyse.....	26

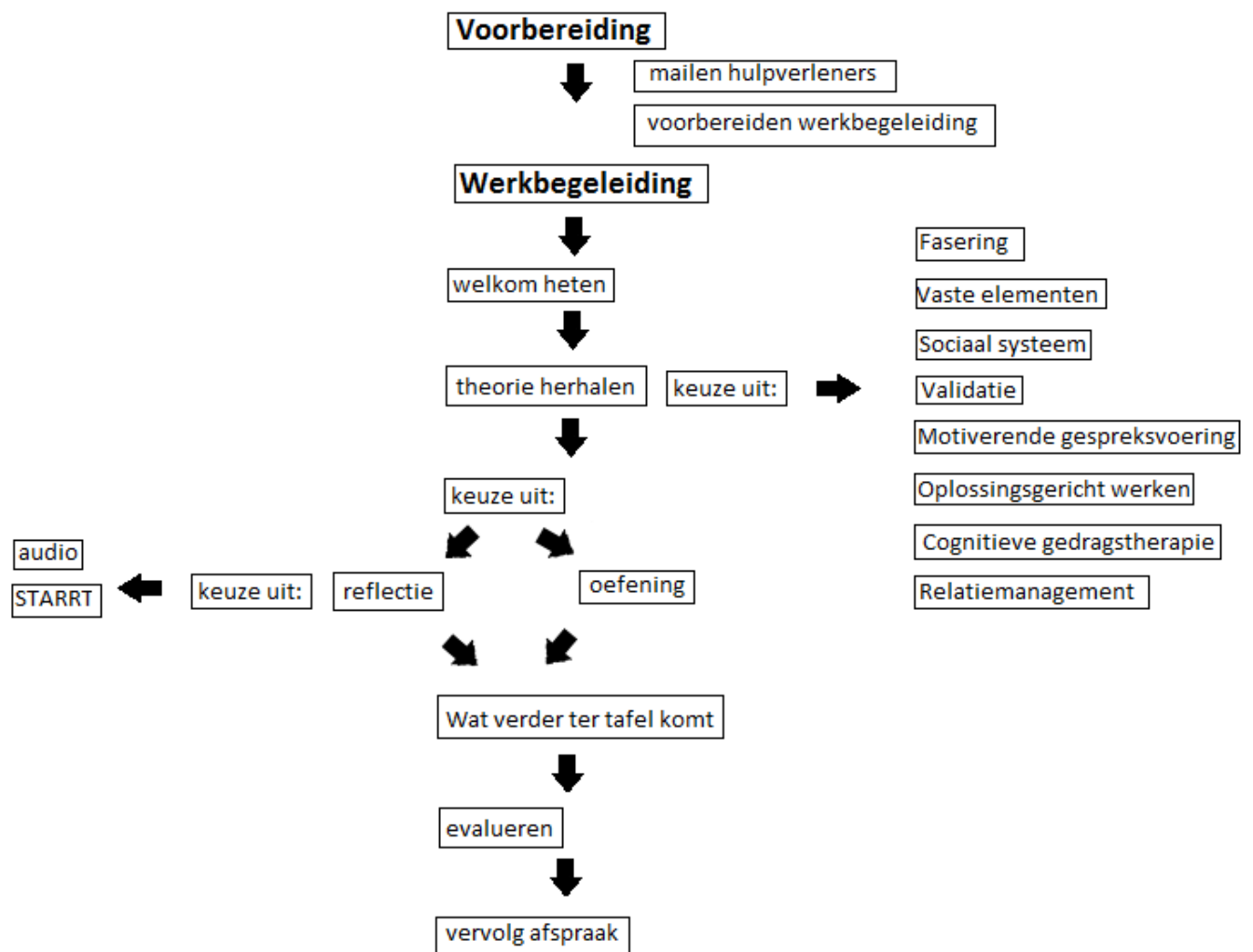
Inleiding

Voor u ligt de handleiding voor de werkbegeleiding van de ISPB methode. Deze handleiding biedt een structuur, waarbij een indeling is gemaakt voor de maandelijkse werkbegeleiding. Afstemming met de hulpverleners is hierbij van belang. In het kopje 'stroomschema werkbegeleiding' en 'opbouw werkbegeleiding' staat de structuur van de werkbegeleiding beschreven. In het onderdeel 'opbouw werkbegeleiding' staan verwijzingen naar andere kopjes waarin dat onderdeel van de werkbegeleiding verder uitgelegd staat. Voor de herhaling van de theorie wordt onder andere verwezen naar de pagina's van het Praktijkboek sociaal-psychiatrische begeleiding (Koekkoek, 2011).

Onderbouwing

Hulpverleners hebben een vierdaagse training gehad waarin alle aspecten van de ISPB methode aanbod kwamen. Elke dag stond in het teken van een of meerdere onderdelen. Dit heeft ervoor gezorgd dat er veel geleerd is op kennisniveau, maar de methode als geheel onvoldoende is geoefend (Galan, 2010). Hierdoor wordt kennis in eerste instantie opgeslagen in het werkgeheugen, door oefening en herhaling wordt gedrag eigen en opgeslagen in het langer termijn geheugen (Gleitman, Cross & Reisberg, 2009). Werkbegeleiding werd al aangeboden door het lectoraat. Hierin werd besproken hoe het op dat moment ging. Dit was niet concreet vormgegeven. Effectieve activiteiten om de modelgetrouwheid te vergroten zijn continue monitoring van de voortgang (resultaten) en het bieden van gestructureerde ondersteuning (Aarons, Hurlburt, & Horwitz, 2011; Daamen, 2015). Daarom is vanuit het Kwalitatief praktijkonderzoek naar de modelgetrouwheid van Interpersoonlijke Sociaal-Psychiatrische Begeleiding (ISPB) (Liebrand, 2016) een structuur voor de werkbegeleiding ontwikkeld, waarin herhaling van de stof en oefenen met de stof centraal staan. Hulpverleners gaven in het uitgevoerde onderzoek naar de modelgetrouwheid van de ISPB methode (Liebrand, 2016) ook aan dat herhaling van de stof hun zou helpen meer modelgetrouw te werken. Dit maakt dat er draagvlak is voor deze handleiding. Daarnaast is er ruimte om onderwerpen in te brengen die aansluiten op de individuele behoeften van de hulpverleners. Ook kunnen hulpverleners casussen inbrengen. Doordat hulpverleners situaties van elkaar zien of bespreken, leren zij van elkaar door middel van modelling (leren door observatie en imitatie) (Gleitman, Cross & Reisberg, 2009). Daarnaast kenmerkt een effectieve werkwijze van een professional zich onder andere door het ontvangen van feedback en het open staan voor reflectie (Yperen, 2010). Hulpverleners kunnen aan het eind aangeven hoe ze de werkbegeleiding hebben ervaren en wat ze hieruit meenemen voor de praktijk. Modellen die in deze handleiding staan zijn toepasbaar gemaakt voor deze specifieke beroepspraktijk.

Stroomschema werkbegeleiding



Inhoud werkbegeleiding

Vorbereiding	Inhoud werkbegeleiding	Tijd in minuten
Mailen hulpverleners	Mail de hulpverleners een week voor de bijeenkomst. In de mail staan de volgende punten: • De theorie die herhaald wordt. • Datum en tijd. • Verzoek om wensen en vragen aan te dragen.	5
Vorbereiden werkbegeleiding	Samen met de hulpverleners is vooraf (via de mail of in de vorige werkbegeleiding) bepaald welke theorie er behandeld gaat worden in de werkbegeleiding. Onder het kopje theorie en oefeningen staan aan de hand van de onderwerpen beschreven waar de theorie te vinden is en welke oefeningen met hulpverleners geoefend kunnen worden. Bereid voor: • de theorie die herhaalt gaat worden over het onderwerp dat gezamenlijk met de hulpverleners gekozen is. • Bereid de oefening voor die geoefend gaat worden of de manier van reflecteren.	15 – 30
Werkbegeleiding		
Welkom heten	Leid de bijeenkomst in, benoem kort wat het programma van de werkbegeleiding is: • Benoem het onderwerp dat bij de theorie bespreking centraal staat. • Benoem of er geoefend gaat worden met de theorie of dat een voorbeeld van een hulpverlener wordt besproken.	5
Theorie herhalen	Herhaal de theorie (zie het kopje theorie en oefening). Keuze van de onderwerpen zijn: • Fasering (contactfase, doelenfase en werkfase)	15

	• Vaste elementen (agenda maken, agenda relateren aan doelen, terugkijken periode tussen nu en vorige gesprek, SRS invullen, evalueren). • sociaalsysteem • Gespreksmethoden: ▪ Validatie ▪ Motiverende gespreksvoering ▪ Oplossingsgericht werken ▪ Cognitieve gedragstherapie ▪ Relatiemanagement	
Voorbeeld hulpverleners behandelen/ Oefening passend bij theorie herhalen	Bij dit onderdeel is afstemming met de hulpverleners nodig, er is keuze uit: • Casus van een hulpverlener behandelen, uitleg hoe dit uitgevoerd kan worden is te vinden onder het kopje Reflectie. • Oefening passend bij theorie herhalen, zie het kopje theorie en oefeningen.	20
Wat verder ter tafel komt	Vraag of hulpverleners punten hebben die besproken moeten worden en inventariseer deze als er punten via de mail zijn ingebracht kunnen deze op dit moment besproken worden.	10
Evalueren bijeenkomst	Korte evaluatie volgens Kirkpatrick (Evalu office, 2015). Voor de uitleg zie het kopje evaluatie methode .	5
Nieuwe datum en onderwerp afspreken	• Overleg welk onderwerp de volgende bijeenkomst herhaalt gaat worden. Geef aan wat er mogelijk is aan onderwerpen. Inventariseer aan welke thema's behoeftes is en spreek af of er een reflectie of een oefening uitgevoerd gaat worden. Als gekozen wordt voor een reflectie is het van belang dat één hulpverlener dit voorbereid. Dit kan door middel van een audio of de hulpverlener moet een specifieke situatie kunnen beschrijven in de bijeenkomst. • Prik een nieuwe datum.	5

Benodigdheden:

- Praktijkboek + DVD (Koekkoek, 2011)
- Reader 'Helpen werkt averechts' (niets doen ook) (GGZ centraal Innova, z.d.)
- PC met beamer.
- Deze handleiding.

Theorie en oefeningen

Fasering

Theorie

- Praktijkboek (Koekkoek, 2011) pagina 53, 54, 55, 82 & 110
- Praktijkboek bijlage vier (Koekkoek, 2011)

Oefeningen

Contactfase: verwachtingen expliciteren

Laat de hulpverleners het praktijkboek (Koekkoek, 2011) pagina 82 voor zich nemen. Behandel tabel 5.1 in het praktijkboek (Koekkoek, 2011) gezamenlijk. Oefen vervolgens in groepjes van twee, met het voeren van een begeleidingsgesprek, waar verwachtingen met de cliënt besproken worden. Doe dit in tien minuten.

Evalueer plenair in vijf minuten het gesprek.

- Wat ging er goed?
- Wat vond je lastig?
- Wat zijn aandachtspunten bij het expliciteren van verwachtingen?
- Hoe kun je dit toepassen in de praktijk?

De CANSAS invullen

Leg in vijf minuten uit dat er geoefend gaat worden met het invullen van de CANSAS (Koekkoek, 2011). Laat de hulpverlener het praktijkboek (Koekkoek, 2011) bijlage vier voor zich nemen. Behandel deze kort gezamenlijk.

Maak groepjes van twee, waarbij één hulpverlener de cliënt is en de andere hulpverlener de rol van hulpverlener op zich neemt.

Voer een rollenspel (Galan, 2010; Kaufman & Ploegmakers, 2012) van tien minuten uit, waarin de CANSAS ingevuld wordt .

Evalueer plenair in vijf minuten het gesprek.

- Wat ging er goed?
- Wat vond je lastig?
- Wat zijn aandachtspunten bij het uitvoeren van deze techniek ?
- Hoe kun je dit toepassen in de praktijk?/ Wanneer zou je deze techniek inzetten?
- Wat is de meerwaarde van deze techniek?

Doelen SMARTIE opstellen

Leg in vijf minuten uit dat geoefend gaat worden met het SMARTIE opstellen van doelen (Koekkoek, 2011). Laat de hulpverlener het praktijkboek (Koekkoek, 2011) pagina 110 voor zich nemen. Behandel tabel 6.2 in het praktijkboek (Koekkoek, 2011) gezamenlijk.

Maak groepjes van twee, waarbij één hulpverlener de cliënt is en de andere hulpverlener de rol van hulpverlener op zich neemt.

Voer een rollenspel (Galan, 2010; Kaufman & Ploegmakers, 2012) van tien minuten uit, waarin één doel SMARTIE opgesteld gaat worden.

Evalueer plenair in vijf minuten het gesprek.

- Wat ging er goed?
- Wat vond je lastig?
- Is het gelukt om doelen SMARTIE op te stellen?
- Wat zijn aandachtspunten bij het uitvoeren van deze techniek ?
- Hoe kun je dit toepassen in de praktijk?/ Wanneer zou je deze techniek inzetten?
- Wat is de meerwaarde van deze techniek?

Vaste elementen

Theorie

- Praktijkboek (Koekkoek, 2011) pagina 59 & 60
- Filmpje bekijken:
 - DVD scene 1(Koekkoek, 2011)

Oefeningen

Het begin van een begeleidingsgesprek

Leg in vijf minuten uit dat geoefend gaat worden met de structuur van een begeleidingsgesprek dat vormgegeven is volgens de ISPB methode(Koekkoek, 2011). Laat de hulpverlener het praktijkboek (Koekkoek, 2011) pagina 60 voor zich nemen. Behandel tabel 4.3 van het praktijkboek (Koekkoek, 2011) gezamenlijk.

Maak groepjes van twee, waarbij één hulpverlener de cliënt is en de andere hulpverlener de rol van hulpverlener op zich neemt.

Voer een rollenspel (Galan, 2010; Kaufman & Ploegmakers, 2012) van tien minuten uit, waarin geoefend wordt met het 'maken van een agenda' en met het 'terugkijken op de periode tussen het huidige en vorige gesprek'.

* geef de hulpverleners die de cliënt rol spelen als richtlijn mee om meteen te willen vertellen over een onderwerp waarbij het voor een hulpverlener lastig is om een agenda te maken.

Evalueer plenair in vijf minuten het gesprek.

- Wat ging er goed?
- Wat vond je lastig?
- Is het gelukt om eerst alle agenda punten op te stellen?
- Wat zijn aandachtspunten bij het uitvoeren van de vaste elementen?
- Hoe kun je dit toepassen in de praktijk?
- Wat is de meerwaarde van een gesprek zo vormgeven?

Het afsluiten van een begeleidingsgesprek

Leg in vijf minuten uit dat geoefend gaat worden met de structuur van een begeleidingsgesprek dat vormgegeven is volgens de ISPB methode(Koekkoek, 2011). Laat de hulpverlener het praktijkboek (Koekkoek, 2011) pagina 60 voor zich nemen. Behandel tabel 4.3 van het praktijkboek (Koekkoek, 2011) gezamenlijk.

Maak groepjes van twee, waarbij één hulpverlener de cliënt is en de andere hulpverlener de rol van hulpverlener op zich neemt.

Voer een rollenspel (Galan, 2010; Kaufman & Ploegmakers, 2012) van tien minuten uit, waarin

geoefend wordt met het 'terugkijken op het gesprek' en met het 'invullen van een vragenlijst over het gesprek (SRS)'.

* geef de hulpverleners die de cliënt rol spelen als richtlijn mee om vragen te stellen over het SRS formulier die cliënten in de praktijk stellen.

- Wat ging er goed?
- Wat vond je lastig?
- Wat zijn aandachtspunten bij het uitvoeren van deze vaste elementen ?
- Hoe kun je dit toepassen in de praktijk?
- Wat is de meerwaarde van een gesprek zo vormgeven?

Sociaal systeem

Theorie

- Praktijkboek (Koekkoek, 2011) pagina 39- 48

Oefeningen

Sociaal systeem betrekken

Leg in vijf minuten de oefening uit. Maak groepjes van drie. Waarbij één hulpverlener de rol van cliënt inneemt, één hulpverlener de rol van partner en de andere hulpverlener de rol van hulpverlener inneemt. Laat de hulpverlener samen met de cliënt en partner één onderwerp bespreken (in tien minuten). Waarbij de hulpverlener door middel van vragen de partner betrekt in het gesprek met de cliënt.

* De cliënt bedenkt van te voren een specifieke situatie die hij/zij lastig vindt.

Vragen die de hulpverlener aan de partner kan stellen om hem/haar te betrekken bij het gesprek:

- Hoe is dit voor jou om te horen?
- Heb jij deze situatie ook zo ervaren?
- Herken je wat (naam cliënt) verteld?
- Wat deed jij op dat moment?
- Wat doet dit met jou om dit te horen?

Evalueer plenair in vijf minuten het gesprek.

- Wat ging er goed?
- Wat vond je lastig?
- Wat zijn aandachtspunten als je een partner betrekt in het gesprek ?
- Hoe kun je dit toepassen in de praktijk?

Validatie

Theorie

- Praktijkboek (Koekkoek, 2011) pagina 64

Oefeningen

Oordeelvrij waarnemen

Laat de hulpverleners in vijf minuten op een vel papier zoveel mogelijk kenmerken opschrijven van een zelfgekozen object in de ruimte.

Vervolgen moeten de hulpverleners gaan beoordelen hoeveel van deze kenmerken feiten zijn en wat een mening of oordeel over dit voorwerp is.

Bespreek dit in vijf minuten na:

- Hoezo hebben we deze oefening gedaan?
- Wat verteld deze oefening?
- Wat leert deze oefening je?
- Zijn jullie je bewust van de oordelen die je vooraf hebt over gedrag of mensen?

* Doel van deze oefening is om bewustwording te creëren over de oordelen die wij onbewust hebben over allerlei voorwerpen maar dus ook over mensen. Deze oefening duurt maar tien minuten.

Niet –weten houding

Leg in vijf minuten uit dat geoefend gaat worden met niet-weten houding.

Maak groepjes van twee, waarbij één hulpverlener de cliënt is en de andere hulpverlener de rol van hulpverlener op zich neemt.

Voer een rollenspel (Galan, 2010; Kaufman & Ploegmakers, 2012) van tien minuten uit, waarin de hulpverlener een zo neutraal mogelijk houding aanneemt. Laat de cliënt bijhouden hoe vaak de hulpverlener adviseert of zijn mening geeft over het gedrag van de cliënt.

Evalueer plenair in vijf minuten het gesprek.

- Wat ging er goed?
- Wat vond je lastig?
- Wat zijn aandachtspunten bij het uitvoeren van deze techniek ?
- Hoe kun je dit toepassen in de praktijk?/ Wanneer zou je deze techniek inzetten?
- Wat is de meerwaarde van deze techniek in de praktijk?

Motiverende gespreksvoering & Oplossingsgericht werken

Theorie

- Praktijkboek (Koekkoek, 2011) pagina 69 en pagina 72
- Filmpje bekijken:
 - DVD scene 6 en scene 7 (Koekkoek, 2011)

Oefeningen

Kosten en baten analyse (Donders, 2011).

Leg in vijf minuten de oefening uit. Maak groepjes van twee. Waarbij één hulpverlener de rol van cliënt inneemt en de andere hulpverlener de rol van hulpverlener invult. Laat de cliënt een voorbeeld bedenken waarin hij of zij ambivalent is. Laat de hulpverlener samen met de cliënt de kosten en baten analyse invullen, formulier staat in bijlage 1.

Evalueer plenair in vijf minuten het gesprek.

- Wat ging er goed?
- Wat vond je lastig?
- Wat zijn aandachtspunten bij het uitvoeren van deze techniek ?
- Hoe kun je dit toepassen in de praktijk?/ Wanneer zou je deze techniek inzetten?
- Wat is de meerwaarde van deze techniek?

Schaalvragen: vertrouwen en belangrijkheid (Donders, 2011)

Leg in vijf minuten de oefening uit. Maak groepjes van twee. Waarbij één hulpverlener de rol van cliënt inneemt en de andere hulpverlener de rol van hulpverlener invult. Wissel de rollen na vijf minuten om. Oefen met het stellen van de schaalvragen. Eén hulpverlener oefent met de vertrouwensschaal de andere hulpverlener oefent met de belangrijkheidsschaal.

Oefening:

Spreek af van te voren welk doel hulpverlener en cliënt overeengekomen zijn.

Begin met de vraag:

Hoeveel vertrouwen heb je er in dat dit je gaat lukken deze week? Kun je dit aangeven met een cijfer? Waarbij 0 betekent dat je helemaal geen vertrouwen hebt dat het lukt en een 10 dat je zeker weet dat dit gaat lukken.

- Wat maakt dat je dit een hebt gegeven?
- Wat betekent dit cijfer voor jou?
- Wat maakt dat je jezelf geen (noem een cijfer dat 1 punt lager is dan het gegeven cijfer)... te geven?

- Wat heb je nodig om jezelf een (noem een cijfer dat 1 punt hoger is dan het gegeven cijfer) ... te geven?

Wissel de rollen om en begin nu met de vraag: Hoe belangrijk is het voor jou dat dit je gaat lukken deze week? Kun je dit aangeven met een cijfer? Waarbij 0 betekent dat je helemaal geen vertrouwen hebt dat het lukt en een 10 dat je zeker weet dat dit gaat lukken.

- Wat maakt dat je dit een hebt gegeven?
- Wat betekent dit cijfer voor jou?
- Wat maakt dat je jezelf geen (noem een cijfer dat 1 punt lager is dan het gegeven cijfer)... te geven?
- Wat heb je nodig om jezelf een (noem een cijfer dat 1 punt hoger is dan het gegeven cijfer) ... te geven?

Evalueer plenair in vijf minuten de oefening.

- Wat ging er goed?
- Wat vond je lastig?
- Wat zijn aandachtspunten bij het uitvoeren van deze techniek ?
- Hoe kun je dit toepassen in de praktijk?/ Wanneer zou je deze techniek inzetten?
- Wat is de meerwaarde van deze techniek?

Cognitieve gedragstherapie

Theorie

- Praktijkboek (Koekkoek, 2011) Pagina 115
- Bijlage 5 praktijkboek (Koekkoek, 2011)
- Filmpje bekijken:
 - DVD scene 8 (Koekkoek, 2011)
 - Gedachteschema (Gedachten Uitpluizen, 2012a):
https://www.youtube.com/watch?v=teMyUHW5gGM&index=6&list=PLFE7_Dbiki-1cMK_1LKP1syF6E3PPZZnS
 - Taartpunt (Gedachten Uitpluizen, 2012b):
https://www.youtube.com/watch?v=0OdcXSea3n8&index=11&list=PLFE7_Dbiki-1cMK_1LKP1syF6E3PPZZnS
 - Meerdimensionaal evalueren (Gedachten Uitpluizen, 2012c):
https://www.youtube.com/watch?v=r-3g01FZki4&list=PLFE7_Dbiki-1cMK_1LKP1syF6E3PPZZnS&index=12
 - Gedragsexperiment (Gedachten Uitpluizen, 2012d):
https://www.youtube.com/watch?v=yEbYM-SPe5Y&list=PLFE7_Dbiki-1cMK_1LKP1syF6E3PPZZnS&index=13

Oefeningen

Rollenspel (gedachteschema, taartpunt, meerdimensionaal evalueren of het gedragsexperiment)*

Leg in vijf minuten uit welk onderdeel geoefend gaat worden in het rollenspel (Galan, 2010; Kaufman & Ploegmakers, 2012).

Maak groepjes van twee, waarbij één hulpverlener de cliënt is en de andere hulpverlener de rol van hulpverlener op zich neemt.

Voer een rollenspel (Galan, 2010; Kaufman & Ploegmakers, 2012) van tien minuten uit, waarin het gedachteschema*, taartpunt, meerdimensionaal evalueren of het gedragsexperiment geoefend worden.

Evalueer plenair in vijf minuten het gesprek.

- Wat ging er goed?
- Wat vond je lastig?
- Wat zijn aandachtspunten bij het uitvoeren van deze techniek ?
- Hoe kun je dit toepassen in de praktijk?/ Wanneer zou je deze techniek inzetten?
- Wat is de meerwaarde van deze techniek?

*Voor het oefenen van het gedachteschema kan bijlage 5 uit het praktijkboek (Koekkoek, 2011) gebruikt worden.

Relatiemanagement

Theorie

- Praktijkboek (Koekkoek, 2011) pagina 67
- Reader 'Helpen werkt averechts' (niets doen ook) (GGZ centraal Innova, z.d.)
- Filmpje bekijken:
 - DVD scene 6 en scene 7 (Koekkoek, 2011)

Oefeningen

Verantwoordelijkheid

Leg in vijf minuten uit dat geoefend gaat worden met verantwoordelijkheid. Zie de reader 'helpen werkt averechts'

Maak groepjes van twee, waarbij één hulpverlener de cliënt is en de andere hulpverlener de rol van hulpverlener op zich neemt.

Voer een rollenspel (Galan, 2010; Kaufman & Ploegmakers, 2012) van tien minuten uit, waarin de cliënt probeert om de hulpverlener iets voor hem te laten doen (bijvoorbeeld bellen naar de huisarts). Hulpverlener geeft de verantwoordelijkheid terug aan de cliënt maar blijft wel betrokken. Evalueer plenair in vijf minuten het gesprek.

- Wat ging er goed?
- Wat vond je lastig?
- Wat zijn aandachtspunten bij het uitvoeren van deze techniek ?
- Hoe kun je dit toepassen in de praktijk?/ Wanneer zou je deze techniek inzetten?
- Wat is de meerwaarde van deze techniek?

Reflectie

Als ervoor gekozen wordt om een voorbeeld van een hulpverlener te behandelen dan kan men dit op twee manieren doen. Namelijk:

- Audiobestand van een begeleidingsgesprek tussen hulpverlener en cliënt beluisteren.
- Reflecteren op een praktijksituaties via het STARRT model.

De voorkeur gaat uit naar het beluisteren van een opgenomen audiobestand van een begeleidingsgesprek tussen hulpverlener en cliënt, omdat dit het dichtst bij de werkelijke praktijk komt.

Audiobestand beluisteren:

Hierbij is het belangrijk dat de betreffende hulpverlener van te voren een moment en onderwerp kiest waarop hij of zij feedback wilt. Dit kan de hulpverlener voor het beluisteren van het fragment toelichten. Geadviseerd wordt om niet langer dan 10 minuten naar een fragment te luisteren omdat anders de aandacht van de andere hulpverleners verslapt en het luisteren niet meer tot het punt blijft.

Om te zorgen voor een duurzame gedragsverandering en gedragsbehoud is het belangrijk dat hulpverleners intrinsiek gemotiveerd zijn dit kan gedaan worden door positieve emoties bij hulpverleners te stimuleren (Bannink, 2012). Daarom is het van belang tijdens het beluisteren van een audiofragment eerst de andere hulpverleners positieve punten te laten benoemen, vervolgens een paar feedback punten en af te sluiten met een compliment.

Reflectie volgens de STARRT methodiek

STARRT staat voor situatie, taak, actie, resultaat, reflectie en transfer. Dit is een model waarmee gereflecteerd kan worden op het professioneel handelen van de hulpverlener, waarbij de reflectie opgedeeld is in stappen. Hierdoor wordt de hulpverlener bewuster van zijn of haar gedrag. Door dit vaak te doen, kan de hulpverlener bewust situaties beïnvloeden ("Reflecteren volgens de STARRT-methode", z.d.).

Hoe pas je dit model toe?

Er zijn een aantal basis vragen die gebruikt worden bij elke stap van het STARRT model ("Reflecteren volgens de STARRT-methode", z.d.). Hieronder staan de vragen die de andere hulpverleners of de onderzoeker kan stellen aan de hulpverlener die een situatie inbrengt. Vraag goed door om de rol en het gedrag van de hulpverlener helder te krijgen. Deze reflectie kan worden toegepast op een ontwikkelvraag maar ook op een succeservaring.

Situatie

- Wat was de gebeurtenis? / Wat gebeurde er?
- Wie waren erbij aanwezig?/ Wie waren de betrokkenen?
- Waar speelde de situatie zich af? Waar was je op dat moment?
- Wanneer gebeurde dit?
- Wat was de aanleiding?

Taak

- Wat was jou taak als hulpverlener?
- Wat was je rol? / wat was je functie?
- Wat werd er van je verwacht?
- Met welk doel deed je dit? Wat wilde je bereiken?
- Wat had je je voorgenomen?
- Wat verwachtte je van jezelf in deze situatie?/ Wat vond je dat je moest doen?

Actie

- Wat heb je werkelijk gedaan? Wat heb je precies gezegd? Wat heb je precies gedaan?
- Hoe heb je het aangepakt? *Vraag door* en toen?
- Hoe reageerde de cliënt op jou?
- Welke afwegingen hebben daarin een rol gespeeld?
- Wat dacht je?
- Wat was precies jou aandeel in deze situatie?

Resultaat

- Wat was het gevolg van jou actie bij de cliënt?
- Wat was het gevolg voor jezelf?
- Wat was het resultaat van je handelen?
- Wat was het gevolg op de sfeer? Wat was het gevolg op het proces?
- Wat was de invloed van jou handelen op het resultaat dat je wilde bereiken?

Reflectie

- Was je tevreden met dit resultaat?
- Wat vind je van je aanpak?

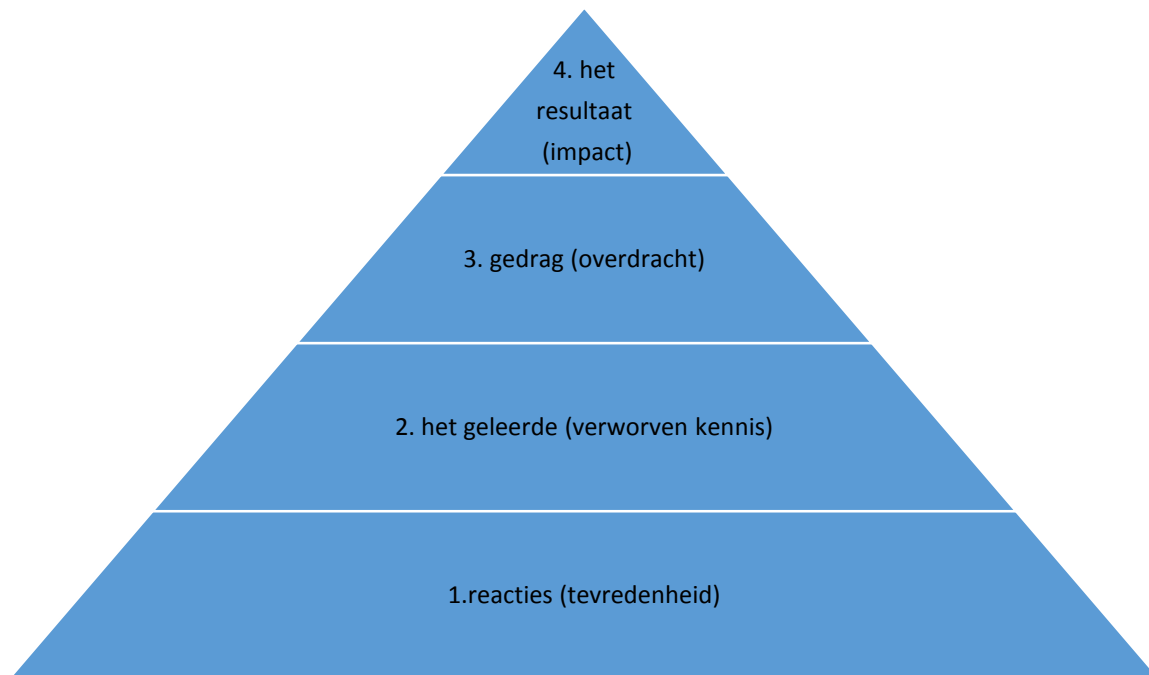
- Wat waren de sterke punten van jou aanpak?
- Wat leert deze situatie jou?
- Hoe zou je het een volgende keer aanpakken?
- Wat heb je daarvoor nodig?

Transfer

- Zou deze situatie zich nogmaals kunnen voordoen?
- Zou je de situatie dan anders aanpakken dan dit keer? (Wat dan, hoe, waarom?)
- Of blijf je juist hetzelfde doen? (Wat dan, hoe, waarom?)
- Zijn er situaties denkbaar waarin je hetzelfde zou toepassen? of wil je het juist anders aanpakken?
- Hoe zou je het een volgende keer aanpakken?

Evaluatie methode

Het is van belang om de werkbegeleiding kort te evalueren. Hierbij evalueer je op 2 aspecten: op de reactie van de hulpverleners op de werkbegeleiding en op wat hulpverleners hebben geleerd (Kaufman & Ploegmakers, 2012). Dit kan gedaan worden met het model van Kirkpatrick (Evalu office, 2015). Kirkpatrick onderscheid vier niveaus van evaluatie waarbij het eerste niveau gaat over de tevredenheid van de hulpverleners. Niveau twee tot en met vier gaat over het geleerde, zie hiervoor figuur 1. Model van Kirkpatrick.



Figuur1. Model van Kirkpatrick

In elke begeleiding is het belangrijk om op niveau 1. Reacties en 2 het geleerde te evalueren. Niveau 2. wordt elke werkbegeleiding behandeld bij de herhaling van de theorie. Of geëvalueerd kan worden op niveau 3 en 4 ligt aan de reflectie of oefeningen die aanbod zijn gekomen. Hieronder staan bij elke niveau passende vragen die gesteld kunnen worden tijdens de evaluatie.

1. Reacties

- Sloot deze werkbegeleiding aan bij jullie behoeftes voor vandaag?
- Sloot deze werkbegeleiding aan bij de verwachtingen die jullie hadden voor vandaag?
- Wat vonden jullie goed aan deze werkbegeleiding?
- Wat zouden jullie de volgende keer anders willen zien?
- Hebben jullie nog tips voor mij, voor een volgende werkbegeleiding?

2. Het geleerde

- Wat levert deze werkbegeleiding jullie aan kennis op?
- Wat hebben we allemaal gedaan vandaag?
- Kan iemand de hoofdpunten van (benoem onderwerp) nog kort herhalen?
- Hebben jullie nog vragen over (benoem onderwerp)?

3. Gedrag

- Kunnen jullie het geleerde toepassen in de praktijk?
- Waar zien jullie mogelijkheden om dit toe te passen in de praktijk?
- Hoe zouden jullie dit toepassen in de praktijk?
- Wat zijn voordelen om de begeleiding volgens (benoem onderwerp) te doen?
- Zijn er obstakels waardoor jullie dit niet kunt toepassen in de praktijk?

4. Het resultaat

- Wat levert het werken met (benoem onderwerp) op voor de praktijk?
- Wat levert het werken met (benoem onderwerp) op voor jou als professional?
- Wat levert het werken met (benoem onderwerp) op voor de cliënt?

Literatuurlijst

Aarons, G. A., Hurlburt, M., & Horwitz, S. M. (2011). Advancing a conceptual model of evidence-based practice implementation in public service sectors. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 38(1), 4-23

Bannink, F. (2012). *Positieve supervisie en intervisie*. Amsterdam: Hogrefe.

Daamen, W. F. (2015). *Wat werkt bij het implementeren van jeugdinterventies?* Gedownload op 10 juni 2016, van <http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Wat-werkt-bij-het-implementeren-van-jeugdinterventies.pdf>

Donders, W. (2011). *Coachende gespreksvoering*. Den Haag: Boom Lemma.

Evalu office. (2015, 2 september). *Het model van Kirkpatrick*. Geraadpleegd op 1 juni 2016, van <http://www.evalu.nl/model-van-kirkpatrick/>

Galan, de K. (2010). *Trainen: Een praktijkgids*. Haarlem: Pearson Education.

Gedachten Uitpluizen. (2012a, 22 maart). *04- G- schema* [Videobestand]. Geraadpleegd op 6 juni, van https://www.youtube.com/watch?v=teMyUHW5gGM&index=6&list=PLFE7_Dbiki-1cMK_1LKP1syF6E3PPZZnS

Gedachten Uitpluizen. (2012b, 22 maart). *09 taartpunt* [Videobestand]. Geraadpleegd op 6 juni, van https://www.youtube.com/watch?v=0OdcXSea3n8&index=11&list=PLFE7_Dbiki-1cMK_1LKP1syF6E3PPZZnS

Gedachten Uitpluizen. (2012c, 22 maart). *10 Meerdimensionaal evalueren* [Videobestand]. Geraadpleegd op 6 juni, van https://www.youtube.com/watch?v=r-3g01FZkl4&list=PLFE7_Dbiki-1cMK_1LKP1syF6E3PPZZnS&index=12

Gedachten Uitpluizen. (2012d, 22 maart). *11 gedragsexperiment* [Videobestand]. Geraadpleegd op 6 juni, van https://www.youtube.com/watch?v=vEbYM-SPe5Y&list=PLFE7_Dbiki-1cMK_1LKP1syF6E3PPZZnS&index=13

GGZ centraal innova (z.d.). *‘Helpen werkt averechts’ (niets doen ook): Training voor hulpverleners in begeleiding van cliënten met borderlineproblematiek*. Deelnemers reader. (z.p.): Auteur.

Gleitman, H., Gross, J., & Reisberg, D. (2009). *Psychology: International Student Edition* (8th ed.). New York, NY: W.W. Norton.

Kaufman, L., & Ploegmakers, J. (2012). *Het geheim van de trainer: De hoofdingrediënten van succesvolle (in- company) trainingen*. Amsterdam: Pearson.

Koekkoek, B. (2011b). *Praktijkboek sociaal-psychiatrische begeleiding: Methodisch werken met ernstige en langdurige problematiek*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Liebrand, J. (2016) *Kwalitatief praktijkonderzoek naar de modelgetrouwheid van Interpersoonlijke Sociaal-Psychiatrische Begeleiding (ISPB)* (Bachelorthesis). Toegepaste Psychologie, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Nijmegen.

Reflecteren volgens de STARRT-methode.(z.d.). Gedownload op 3 juni 2016, van http://www.profi-leren.nl/files/oa_dc51.pdf

Yperen, T. A. van. (Red.). (2010). *55 vragen over effectieve jeugdzorg*. Utrecht: Nederlands Jeugd-instituut.

Bijlage

Bijlage 1 Kosten en batenanalyse

Huidige gedrag

Voordelen van niet veranderen	Nadelen van veranderen
Nadelen van niet veranderen	Voordelen van veranderen

Gewenst gedrag

Voordelen van niet veranderen	Nadelen van veranderen
Nadelen van niet veranderen	Voordelen van veranderen