

Leerpakket 9.2 Bacheloronderzoek
Bachelorrapport
Hogeschool Saxion, te Enschede

Meldcode huiselijk geweld
RIBW Groep Overijssel gemeente Enschede

Joyce Asbroek & Marleen Broekstra

LP. 9.2 Bacheloronderzoek

Bachelorrapport

Meldcode huiselijk geweld

RIBW Groep Overijssel, gemeente Enschede
Hogeschool Saxion, te Enschede

Geschreven door:	Joyce Asbroek en Marleen Broekstra
Student nummers:	352894 en 305918
Opleiding:	Maatschappelijk werk en dienstverlening
Locatie:	Saxion Hogeschool Enschede
Leerpakket:	9.2 Bachelorrapport
Toetscode:	T.AMM.37555
Begeleid door:	Safoura Ghaeminia
Inlever datum:	19 mei 2017

Inhoudsopgave

Voorwoord 6
Samenvatting 7
Hoofdstuk 1 Inleiding 8
1.1 Aanleiding 8
1.2 Doelstelling 9
1.3 Hoofdvraag en deelvragen 9
1.3.1 Hoofdvraag 9
1.3.2 Theoretische deelvragen 9
1.3.3 Praktische deelvragen 9
1.4 Leeswijzer 10
Hoofdstuk 2 Theoretisch kader 11
2.1 Wat zegt de literatuur over het vergroten van het draagvlak van de meldcode huiselijk geweld binnen ggz instellingen? 11
2.1.1 Bekendheid 11
2.1.2 Betrokkenheid 11
2.1.3 Gebruik 12
2.1.3.1 Scholing 12
2.1.3.2 Kennis van huiselijk geweld 12
2.1.3.3 Vaardigheden aanleren 13
2.1.3.4 Kennis van de meldcode huiselijke geweld 13
2.1.4 Conclusie 13
2.2 Wat zegt de literatuur over cliëntenparticipatie binnen ggz instellingen in relatie tot beleidsvorming en uitvoering? 14
2.2.1 Wat is cliëntenparticipatie 14
2.2.2 Waarom is er cliëntenparticipatie 14
2.2.3 Participatieladder 15
2.2.4 Collectieve cliëntenparticipatie 15
2.2.5 Hoe kan collectieve cliëntenparticipatie worden ondersteund? 17
2.2.6 Conclusie 17
Hoofdstuk 3 Methode van onderzoek 18
3.1 Onderzoeksmethode 18

3.2 Onderzoeksmateriaal 18
3.2.1 Dataverzamelingsmethoden 18
3.2.2 Data-analyse 19
3.3 Populatie 19
3.4 Steekproef 20
3.5 Procesbeschrijving 21
3.6 Betrouwbaarheid 22
3.7 Validiteit 23
3.8 Ethische Dilemma`s 23
3.9 Samenvatting 24
Hoofdstuk 4 Resultaten 25
4.1 Hoe is de bekendheid van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO onder de medewerkers en cliënten van RIBW GO GE en hoe kan dit vergroot worden? 25
4.1.1 Huidige bekendheid onder de medewerkers en cliënten 25
4.1.2 Mogelijkheden om bekendheid onder de medewerkers te vergroten 26
4.2 In welke mate zijn medewerkers en cliënten van RIBW GO GE betrokken bij de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO? 26
4.3 In welke mate wordt de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO gehanteerd door medewerkers van RIBW GO GE en hoe kunnen medewerkers en cliënten de meldcode gezamenlijk hanteren? 27
4.3.1 Huidige mate van hanteren van de meldcode 28
4.3.2 Beoordeling vormgeving en manier van aanbieden 28
4.3.3 Mogelijkheden zodat meer medewerkers de meldcode hanteren 29
4.3.4 In welke mate wordt de meldcode gehanteerd door medewerkers en cliënten van RIBW GO GE en welke mogelijkheden zien medewerkers en cliënten van RIBW GO GE om de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO gezamenlijk te hanteren? 29
4.3.4.1 Signaleren van huiselijk geweld 29
4.3.4.2 Uitvoeren van de meldcode huiselijk geweld 29
4.3.4.3 Evaluatie van de uitvoering van meldcode huiselijk geweld 30
4.3.4.4 Wat is hiervoor nodig en hoe kan dit aangeboden worden 31
Hoofdstuk 5 Conclusies 34
5.1 Bekendheid onder de medewerkers en cliënten en hoe dit vergroot kan worden 34
5.2 Betrokkenheid van medewerkers en cliënten bij de meldcode 35
5.3 mate van hanteren en hoe kan de meldcode gezamenlijk gehanteerd worden 35

5.3.1 Mate van hanteren 35
5.3.2 Mogelijkheden om de meldcode gezamenlijk te hanteren 35
5.4 Conclusie hoofdvraag 37
5.5 Aanbevelingen 38
5.5.1 Vervolgonderzoek eigen verantwoordelijkheid 38
5.5.2 Vervolgonderzoek draagvlak 38
5.6 Sterkte - zwakte analyse 38
5.6.1 Sterktes 38
5.6.2 Zwaktes 39
5.7 Discussie 40
Literatuurlijst 42
Bijlagen 45
Bijlage 1 Voorbeeld labelschema 45
Bijlage 2 Organogram RIBW Groep Overijssel 48
Bijlage 3 Meldcode huiselijk geweld RIBW Groep Overijssel 49
Bijlage 4 Signaallijst huiselijk geweld 55
Bijlage 5 Modelovereenkomst onderzoeksopdracht 56
Bijlage 6 Evaluatieformulier opdrachtgever 60

Voorwoord

Voor u ligt het resultaat van het onderzoek naar de mogelijke manieren om medewerkers en cliënten van RIBW GO GE gezamenlijk de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO te laten dragen. Wij hopen met dit onderzoeksrapport een bijdrage te leveren aan een vernieuwende vorm van cliëntenparticipatie. Waarbij meer duidelijkheid gecreëerd wordt over hoe de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO op dit moment wordt gedragen en wat er voor nodig is om de cliënten van RIBW GO GE hier op een verantwoorde manier bij te kunnen betrekken.

Binnen dit onderzoek hebben een aantal mensen een belangrijke rol gespeeld. Wij willen deze mensen graag bedanken voor hun begeleiding, ondersteuning en medewerking. Allereerst willen wij alle respondenten van harte bedanken. Zowel de medewerkers als cliënten van RIBW GO GE hebben een beduidende bijdrage geleverd aan de totstandkoming van de resultaten van dit onderzoek. Wij zijn enorm dankbaar voor hun deelname aan de enquête en interviews. Daarnaast willen wij uiteraard onze dank uitspreken naar Jennie Scholtmeijer voor de opdracht, de ondersteuning en feedback. De wekelijkse belmomenten hebben wij als zeer prettig ervaren. Jennie heeft ons gedurende het gehele proces scherp gehouden met betrekking tot het doel van het onderzoek. Helemaal aan het begin van ons proces hebben Sanne van den Heuvel en Lars Assen ondersteuning geboden bij het ontwikkelen van ons onderzoeksplan. Wij willen hen bedanken voor het meedenken en feedback geven. Gedurende de uitvoering van ons onderzoek en het schrijven van ons bachelorrapport heeft Safoura Ghaeminia een grote rol gespeeld. Haar expertise op het gebied van kwalitatief onderzoek heeft veel ondersteuning en richting gegeven tijdens ons onderzoek. Dankzij haar actief meedenken en concrete feedback zijn wij vanuit een breder perspectief gaan kijken naar ons onderzoek en hebben wij ons onderzoek kwalitatief kunnen verbeteren.

Joyce Asbroek & Marleen Broekstra
Enschede, 19 mei 2017

Samenvatting

In 2013 trad de wet Verplichte meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling in werking. De wet bepaalt dat onder andere ggz-instellingen als RIBW Groep Overijssel (RIBW GO) een meldcode huiselijk geweld moet hebben en het gebruik ervan moet stimuleren. Er is er onderzocht of de meldcode huiselijk geweld bekend is onder de medewerkers en cliënten van RIBW GO Gemeente Enschede (RIBW GO GE). Vervolgens is er onderzoek gedaan naar de mogelijkheden voor de medewerkers en cliënten om de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO gezamenlijk te dragen. Het doel van dit onderzoek is een manier vinden om de meldcode gezamenlijk te laten dragen door medewerkers en cliënten, om zo eerder hulp in te kunnen zetten of een melding te kunnen maken van huiselijk geweld. Er is gebruikgemaakt literatuuronderzoek, een digitale enquête onder de medewerkers en een semi-gestructureerd interview onder de cliënten.

De resultaten laten zien dat alle medewerkers weten dat de meldcode bestaat, maar de meeste cliënten niet. Cliënten kunnen door middel van collectieve cliëntenparticipatie betrokken worden bij het dragen van de meldcode. De cliënten hebben hierbij een aangepaste versie van de meldcode nodig. De medewerkers, cliënten en literatuur geven samen een indicatie over hoe deze moet worden vormgegeven. Voor het gezamenlijk dragen van de meldcode moet de kennis over huiselijk geweld, de signalen van huiselijk geweld en de meldcode onder de medewerkers en cliënten worden vergroot. Dit kan onder andere door middel van een thema avond of een klassikale training.

Sleutelwoorden: huiselijk geweld, meldcode huiselijk geweld, draagvlak, cliëntenparticipatie, ggz-instelling, RIBW Groep Overijssel.

Hoofdstuk 1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de aanleiding van dit onderzoek. Vervolgens is er een doelstelling geformuleerd wat RIBW GO wil bereiken. Ook zijn in dit hoofdstuk de hoofd- en deelvragen geformuleerd. Waarna een leeswijzer weergegeven is.

1.1 Aanleiding

Ruim negen procent van de Nederlandse bevolking is in de afgelopen vijf jaar slachtoffer van evident huiselijk geweld geweest (Van der Veen & Bogaerts, 2010). Er wordt geschat dat jaarlijks minstens 200.000 personen in Nederland slachtoffer worden van huiselijk geweld. Huiselijk geweld wordt gepleegd door 100.000 à 110.000 verdachte daders. In bijna 75% van de gevallen gaat het om lichamelijk geweld (65%) en seksueel geweld (8%). Nieuwbeerta en Verweij (2003) hebben onder andere de hoeveelheid huiselijk geweld tussen 18 Europese landen met elkaar vergeleken. Hiervoor is gebruik gemaakt van data uit de International CrIme Vlctlm Survey , uit 1989 tot 2000. Nederland staat op de zevende plek, gerangschikt van het land met het meeste naar het land met het minste huiselijk geweld.

Onder huiselijk geweld verstaan we verschillende vormen van geweldpleging in huiselijke kring (Janssen, Wentzel & Vissers, 2015). De definitie 'huiselijke kring' richt zich op de relatie tussen de dader en het slachtoffer, en doelt niet op de locatie van het geweld. Binnen huiselijk geweld wordt onderscheid gemaakt in fysieke, geestelijke en seksuele mishandeling. Ook wordt er onderscheid gemaakt in fysieke en geestelijke verwaarlozing en financiële uitbuiting. Het motief van de dader kan onmacht, laag gevoel van eigenwaarde of eigen trauma`s zijn (Wentzel, 2003). Bij huiselijk geweld is altijd sprake van machtsuitoefening van de dader, waarbij de dader zich slecht tot niet kan inleven in het slachtoffer (Ibid.). Huiselijk geweld is voor de buitenwereld veelal onzichtbaar, wat in stand wordt gehouden door geheimhouding.

Het merendeel van het huiselijk geweld wordt nog steeds niet gemeld (Van der Veen & Bogaerts, 2010). Het 'dark number' is weliswaar gedaald, maar de Rijksoverheid (z.j.) wil dat het aantal meldingen van huiselijk geweld stijgt. Het 'dark number' is het deel van het huiselijk geweld dat niet geregistreerd is. In het eerste grootschalige onderzoek in 1997 was het meldingspercentage bij de politie 12%. In 2010 is dit percentage opgelopen naar 20% van het geschat aantal voorvallen van huiselijk geweld (Van der Veen & Bogaerts, 2010). Meldingen kunnen door slachtoffers, daders, professionals of omstanders gemaakt worden. Professionals maken gebruik van signalen om te bepalen of zij melding maken.

In 2013 trad de wet Verplichte meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling in werking. De wet bepaalt dat organisaties en professionals in de sectoren onderwijs, gezondheidszorg, kinderopvang, maatschappelijke ondersteuning, sport, jeugdzorg en justitie een meldcode moeten hebben en het gebruik ervan moeten bevorderen. De meldcode moet in werking gesteld worden wanneer er bij een hulpverlener een vermoeden van huiselijk geweld of kindermishandeling bestaat (Kooij, 2012). De Rijksoverheid (z.j.) heeft een basismodel van de meldcode huiselijk geweld ontwikkeld. In deze meldcode staat in vijf stappen beschreven hoe met vermoedens van huiselijk geweld om moet worden gegaan. Uit een onderzoek van Pons, Lie, de Jong en van den Heuvel (2015) is gebleken dat 54% van de Nederlandse artsen veel tot heel veel ondersteuning heeft van de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. 11% van de respondenten heeft aangegeven weinig tot heel weinig ondersteuning te ervaren van de meldcode. Het overige deel van de respondenten heeft geen mening of de mening is neutraal.

RIBW Groep Overijssel (RIBW GO) is een organisatie die cliënten met een psychiatrische/psychische kwetsbaarheid begeleidt in het wonen, werken, leren en recreëren (Gritter & Verpalen, 2012). RIBW GO hanteert de basismeldcode van de Rijksoverheid (z.j.). Voor medewerkers van RIBW GO bestaat er een bestand op het medewerkersportaal van RIBW GO (RIBW Groep Overijssel, 2016). De professionals van RIBW GO, die cliënten begeleiden, hebben de mogelijkheid om dit bestand te hanteren wanneer er vermoedens van huiselijk geweld zijn. Het vermoeden vanuit de beleidsmedewerkers van RIBW GO is dat weinig medewerkers op de hoogte zijn van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO. Daarnaast wil RIBW GO weten hoe medewerkers en cliënten de meldcode huiselijk geweld gezamenlijk kunnen dragen. Gedacht wordt dat wanneer medewerkers en cliënten samen zullen werken, het aantal meldingen zal toenemen.

Het onderzoek zal plaatsvinden onder de medewerkers en cliënten van RIBW GO in de gemeente Enschede (RIBW GO GE). In deze gemeente zijn negen locaties voor cliënten die ambulant, modulair of beschermd wonen.

1.2 Doelstelling

Korte termijn doelstelling

Weten of de meldcode huiselijk geweld bekend is onder de medewerkers en cliënten van RIBW GO GE. En te weten komen of en hoe zij onderling kunnen samenwerken in de signalering, uitvoering en evaluatie van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO.

Lange termijn doelstelling

De meldcode is bekend onder de medewerkers en cliënten van RIBW GO GE. Medewerkers en cliënten hebben een goede manier gevonden om samen te werken in de signalering, uitvoering en evaluatie van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO. Het doel hiervan is dat er eerder hulp ingezet wordt of dat er eerder een melding gemaakt wordt.

1.3 Hoofdvraag en deelvragen

1.3.1 Hoofdvraag

Hoe kan de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO gezamenlijk worden gedragen door de medewerkers en cliënten van RIBW GO GE?

1.3.2 Theoretische deelvragen

1. Wat zegt de literatuur over het vergroten van het draagvlak van de meldcode huiselijk geweld binnen ggz instellingen?
2. Wat zegt de literatuur over cliëntenparticipatie binnen ggz instellingen in relatie tot beleidsvorming en uitvoering?

1.3.3 Praktische deelvragen

1. Hoe is de bekendheid van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO onder de medewerkers en cliënten van RIBW GO GE en hoe kan dit vergroot worden?
2. In welke mate zijn medewerkers en cliënten van RIBW GO GE betrokken bij de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO?
3. In welke mate wordt de meldcode gehanteerd door medewerkers en cliënten van RIBW GO GE en welke mogelijkheden zien medewerkers en cliënten van RIBW GO GE om de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO gezamenlijk te hanteren?

1.4 Leeswijzer

Dit rapport zal een compleet beeld vormen van het uit te voeren onderzoek en de resultaten van de meldcode huiselijk geweld binnen RIBW Groep Overijssel gemeente Enschede. In het hoofdstuk 'Theoretisch kader' wordt ingegaan op de theoretische deelvragen die betrekking hebben op het draagvlak van de meldcode huiselijk geweld en cliëntenparticipatie. In hoofdstuk drie wordt de methode van onderzoek uitgewerkt. Hoofdstuk 4 gaat in op de resultaten van het onderzoek. Deze resultaten zijn ontstaan uit een enquête onder medewerkers en interviews onder cliënten. In het hoofdstuk 'conclusies' staan de conclusies van de deelvragen en de hoofdvraag beschreven. Tevens geven de onderzoekers aanbevelingen aan RIBW GO. Tot slot wordt in dit hoofdstuk een sterkte-zwakte analyse van het onderzoek en een discussie geschreven.

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de theoretische deelvragen. Dit gebeurt door middel van literatuuronderzoek.

2.1 Wat zegt de literatuur over het vergroten van het draagvlak van de meldcode huiselijk geweld binnen ggz instellingen?

Allereerst wordt een korte inleiding gegeven over de meldcode huiselijk geweld. Vervolgens wordt gekeken hoe het draagvlak vergroot kan worden. Hierin wordt beschreven hoe de bekendheid, betrokkenheid en gebruik van de meldcode vergroot kan worden, om het uiteindelijke draagvlak te vergroten.

Rijksoverheid (z.j.) benoemd dat iedere individuele beroepskracht, die werkzaam is in een instelling moet werken met de meldcode huiselijk geweld die de instelling aanbied. Van hen wordt verwacht dat zij het stappenplan van de meldcode huiselijk geweld volgen wanneer er signalen of vermoedens van huiselijk geweld zijn. Het effect wat nu al bekend is over de meldcode huiselijke geweld is te zien in Rotterdam. Het aantal meldingen bij het AMK steeg van 1952 naar 2723. Het aantal consulten nam toe van 348 naar 1067 (Rijksoverheid, 2013). Dit laat zien dat het verplicht stellen van een meldcode huiselijk geweld er al voor zorgt dat de instellingen meer meldingen maken.

In een onderzoek wat uitgevoerd is door Veldkamp (Doeven, 2008) wordt de bekendheid, gebruik, waardering en scholing van de meldcode kindermishandeling gemeten om het draagvlak te bepalen. Uit dit onderzoek is gebleken dat professionals die de meldcode kennen, vaker actie ondernemen bij vermoedens van huiselijk geweld.

2.1.1 Bekendheid

Om het draagvlak te vergroten moet de meldcode bekend zijn onder de medewerkers. De meldcode moet sinds 2013 verplicht door elke organisatie worden aangeboden.
Uit een onderzoek van Pons et al. (2015) blijkt dat 17% van de ondervraagde artsen niet op de hoogte zijn van de verplichte meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Er zijn volgens De Zaak (2012) in totaal negentien manieren om de naamsbekendheid van iets te vergroten. Met betrekking tot de bekendheid van de meldcode kan een workshop, lezing of presentatie georganiseerd worden. Ook kan een artikel geplaatst worden op een site of maandblad, gebruik gemaakt worden van social media of een folder uitgedeeld worden.

2.1.2 Betrokkenheid

Het draagvlak van de meldcode kan vergroot worden als de betrokkenheid onder de medewerkers hoog is (Somech & Bogler, 2002). Volgens Korsten en Derksen (1986) bepaalt de betrokkenheid van de medewerkers bij hun werk de uitvoering van een beleidsplan. Medewerkers die zich betrokken voelen bij een organisatie zullen eerder geneigd zijn om het beleidsplan te hanteren, dan een eigen plan te trekken. Hoe meer medewerkers zich betrokken voelen bij hun werk, hoe meer medewerkers een beleidsplan zullen uitvoeren, dit vergroot het draagvlak. RIBW GO doet dit aan de hand van zelforganisatie. Medewerkers zijn zelf ‘aandachtsfunctionaris’ van een bepaalde taak uit een beleidsplan. Ieder team draagt de eigen verantwoordelijkheid over de uitvoering van het beleid van de

organisatie. Tijdens overleggen met andere teams kan besproken worden of deze taak van het beleid past bij de werkwijze van RIBW GO GE.

2.1.3 Gebruik

In het artikel van Van Beek (2009) wordt ingegaan op het gebruik van de meldcode huiselijk geweld. In de gemeente Rotterdam wordt iedereen per functie opgeleid om de meldcode huiselijk geweld te hanteren. Zo is het bij een kinderdagopvang belangrijk dat de medewerkers signalen van huiselijk geweld herkennen. Een jongerenwerker wordt geleerd hoe ze met de slachtoffers in gesprek kunnen gaan. De maatschappelijk werkers registeren alle gevallen van huiselijk geweld en maken zo nodig een melding bij het Algemeen Steunpunt Huiselijk Geweld (ASHG).

2.1.3.1 Scholing

In een onderzoek, wat de inspectie heeft gedaan naar het te weinig gebruiken van de meldcode huiselijk geweld, wordt gezegd dat huiselijk geweld aangepakt kan worden als de professional over kennis en vaardigheden beschikt (Inspectie voor Gezondheidszorg, 2013). Ook benoemt Veldkamp scholing als een belangrijk onderdeel (Doeven, 2008). Scholing en vaardigheden kunnen een rol spelen in het hanteren van de meldcode. Rijksoverheid (2013) zegt dat professionals niet altijd de signalen van huiselijk geweld herkennen, waardoor de meldcode dus niet gedragen wordt door de medewerkers.

2.1.3.2 Kennis van huiselijk geweld

In hoofdstuk één staat beschreven wat met huiselijk geweld bedoeld wordt. Een professional heeft drie instrumenten om signalen van huiselijk geweld mee op te vangen (Janssen et al., 2015). De drie instrumenten zijn ‘de intuïtie of het gevoel’, ‘kennis en ervaring’ en ‘signalenlijsten’. Belangrijk is dat niet alleen de signalen opgevangen worden, maar ook dat deze signalen op de juiste manier ingeschat en geïnterpreteerd worden (Janssen et al., 2015). Er bestaan verschillende lijsten met signalen van huiselijk geweld om dit te signaleren, dit worden signaallijsten genoemd. De volgende categorieën van geweld zijn gericht op partnergeweld; ‘lichamelijk letsel’, ‘psychosomatische klachten’, ‘psychische problemen’, ‘gedragsmatige verschijnselen’ en ‘omstandigheden van dwang en geweld’ (Janssen et al., 2015). Deze categorieën komen tot uiting door onder andere blauwe plekken, botbreuken, moeheid, automutilatie, angst, verslaving, nervositeit, concentratievermindering, matig of slecht reageren op medicatie en therapie. Deze signalen wijzen op mogelijk geweld in een gezin. Een derde van verwondingen van huiselijk geweld zit op plekken wat niet gauw opvalt (Reijnders & Drijber, 2006). Bijvoorbeeld op de onderrug, bovenarmen, borsten, bovenbenen, dijen, oorlellen, lippen, enkels, nek en hals. Deze signalen worden veelal opgevallen door (huis)artsen, (fysio)therapeuten, werkgevers en docenten. Een voorbeeld signaallijst van partnergeweld is opgenomen in bijlage 4.

Om de kennis van huiselijk geweld te vergroten adviseert Van Diemen - Steenvoorde (2013) de brancheorganisatie van de geestelijke gezondheidszorg (GGZ Nederland) richtlijnen te maken welke scholing geboden moet worden om huiselijk geweld te herkennen. Medewerkers worden zo opgeleid om tijdens het cliëntencontact signalen van huiselijk geweld te herkennen en hiermee om kunnen gaan door de meldcode huiselijk geweld te gebruiken. GGZ Nederland vindt dat er geïnvesteerd moet worden in de kennis en kunde van het zien en herkennen van signalen van huiselijk geweld (GGZ Nederland 2016). Daarnaast vindt GGZ Nederland dat de handelingsverlegenheid bij professionals verlaagd moet worden, dit kan door ook in kennis en kunde van huiselijk geweld te investeren. Een training die de professionals kunnen volgen kan zijn ‘Aanpak Huiselijk Geweld’ (Bijscholing WMO, z.j.a). Deze training is

er in eerste instantie op gericht om kennis van huiselijk geweld te vergroten. Daarna wordt aan de hand van praktijksituaties gekeken hoe de meldcode gehanteerd kan worden. Op deze manier kan huiselijk geweld effectief aangepakt worden.

2.1.3.3 Vaardigheden aanleren

Om de kunde van de professionals te vergroten, zeggen Heinzer en Krimm (2002) dat het belangrijk is dat de professionals in de gezondheidszorg op de juiste manier met slachtoffers van huiselijk geweld te praten. Heinzer en Krimm (2002) beschrijven dat de professionals geleerd moet worden welke vragen ze stellen om de risico's in te schatten, in te schatten, of en welke hulp nodig is of een verwijzing te doen bij vermoedens van huiselijk geweld. De vijf vragen zijn: "Voel jij je veilig bij de mensen in je huis?", "Heb je je gedwongen gevoeld om iets te doen wat je niet wilde doen, door iemand die belangrijk voor je is?", "Ben je in het afgelopen jaar geslagen, geschopt, geduwd of op een andere manier psychisch pijn gedaan door iemand in je huis? Bij ja, welke relatie heb je met deze persoon en hoe vaak is het voorgekomen?", "Heeft iemand je in het afgelopen jaar gedwongen om ongewenste seksuele handelingen te verrichten? Bij ja, welke relatie heb je met deze persoon en hoe vaak is het voorgekomen?" en "Ben je bang voor je partner of iemand anders in je huis?". Deze vragen worden aanbevolen door interventieteams van huiselijk geweld. De vragen worden gesteld als het vermoeden is dat cliënten slachtoffer zijn van huiselijk geweld of een groot risico lopen dat te worden.

2.1.3.4 Kennis van de meldcode huiselijke geweld

Uit ervaringen van artsen blijkt dat zij de meldcode huiselijk geweld niet altijd hanteren (Pons et al., 2015). Zij zijn van mening dat het volgen van de meldcode de vertrouwensband schaadt. De artsen zien het melden alsof er met een beschuldigende vinger wordt gewezen en dat de arts een partij kiest. De verplichting van de meldcode zorgt er wel voor dat de artsen zich gerechtvaardigd voelen om stappen te ondernemen, dit verkleint de handelingsverlegenheid (Pons et al., 2015).

Om medewerkers de meldcode huiselijk geweld te laten hanteren, moeten de medewerkers hiervoor geschoold zijn en werken volgens de meldcodes die binnen hun sector van belang zijn (Inspectie voor Gezondheidszorg, 2013). De professionals moeten weten hoe ze de meldcode moeten hanteren. Dit kunnen ze leren aan de hand van de scholing die door een organisatie wordt aangeboden. Een vorm van scholing is de training: "Werken met de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling". Tijdens deze training wordt, aan de hand van praktijksituaties, de meldcode huiselijk geweld gehanteerd (Bijscholing WMO, z.j.b).

2.1.4 Conclusie

Wat zegt de literatuur over het vergroten van het draagvlak van de meldcode huiselijk geweld binnen ggz instellingen? Om het draagvlak van de meldcode huiselijk geweld te vergroten is het belangrijk dat de meldcode bekend is, de betrokkenheid zo groot mogelijk is en het zo vaak mogelijk gebruikt wordt. De bekendheid van de meldcode huiselijk geweld kan vergroot worden door een lezing of presentatie te geven, maar ook door gebruik te maken van social media. Hier kan een artikel en informatie op geplaatst worden.

De betrokkenheid kan vergroot worden door medewerkers mee te laten denken en besluiten bij een beleidsplan. RIBW GO doet dit door het team verantwoordelijkheid te laten nemen zodat gezamenlijk besluiten genomen worden.

Om het gebruik van de meldcode huiselijk geweld te vergroten moeten medewerkers kennis hebben van huiselijk geweld en vaardigheden aanleren om vermoedens te verduidelijken en kennis hebben van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO. Om de kennis van huiselijk geweld te vergroten moeten richtlijnen gemaakt worden welke scholing medewerkers moeten krijgen. De vaardigheden die aangeleerd moeten worden zijn de vijf vragen die medewerkers kunnen stellen om vermoedens van huiselijk geweld te bespreken en te onderzoeken of deze kloppend zijn. De kennis van de meldcode huiselijk geweld kan vergroot worden door middel van de training "Werken met de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling". Aan de hand van deze training weten medewerkers wat de stappen van de meldcode zijn en hoe ze uitgevoerd moeten worden.

2.2 Wat zegt de literatuur over cliëntenparticipatie binnen ggz instellingen in relatie tot beleidsvorming en uitvoering?

In eerste instantie wordt uitgelegd wat de literatuur zegt over cliëntenparticipatie binnen ggz instellingen. En waarom participatie plaatsvind. Vervolgens wordt er specifiek ingegaan op collectieve cliëntenparticipatie. Waarna besproken wordt welke ondersteuning cliënten nodig hebben bij collectieve cliëntenparticipatie. Ten slotte wordt er concreet antwoord gegeven op de deelvraag.

2.2.1 Wat is cliëntenparticipatie

Participatie betekend meedoen, meespelen, meepraten en meevoelen (Van Haaster, 2001). En is gericht op het meedraaien in de maatschappij. Binnen participatie geven individuen en/of groepen hun burgerschap vorm door volwaardig deel te nemen aan de samenleving. Participatie sluit aan op de maatschappelijke behoefte aan actieve verantwoordelijkheid van iedereen. In de hulpverlening betekent participatie dat cliënten deelnemen aan de dagelijkse praktijk van de hulpverlening. Cliënten werken bij participatie onder andere mee aan de vormgeving en inhoud van de voor hen belangrijke steunsystemen.

Cliëntenparticipatie werpt de meeste vruchten af wanneer er rekening gehouden wordt met wat een cliënt wil, kan en mag. Wat iemand wil, kan en mag wordt door Van Haaster (2001) samen iemands competentie genoemd. 'Wat een cliënt moet' behoort ook tot zijn of haar competentie. Dit heeft te maken met eventuele onvrijwillige participatie.

De competenties van een cliënt en een hulpverlener zijn meestal ongelijk verdeeld (Van Haaster, 2001). Cliënten zijn vaak afhankelijk van hulpverleners, waardoor hulpverleners meer kunnen en mogen. Cliëntparticipatie is een manier om de competenties opnieuw te verdelen. Cliënten kunnen zo in een positie gebracht worden waarin zij meer kunnen, mogen en willen. Cliëntenparticipatie wordt in de hulpverlening in iedere situatie anders ingevuld.

2.2.2 Waarom is er cliëntenparticipatie

De Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO) en de Participatiewet bevorderen en verplichten onder andere ggz instellingen gebruik te maken van cliëntenparticipatie (Vermaat, van Rooij & le Noble, 2006). Met als doel de cliënt de mogelijkheid te bieden zijn of haar stem te laten horen. De Wet Medezeggenschap Cliënten Zorginstellingen (WMCZ) schrijft voor dat instellingen regelingen treffen voor medezeggenschap (Sok, Kok, Royers & Panhuijzen, 2009). Dit betekent dat zij cliënten moeten betrekken bij de zorg en hulpverlening en bij het beleid van de instelling. Het doel van de WMCZ is cliënten inspraak te geven. De WMCZ verplicht de instelling tot het instellen van een cliëntenraad. Deze behartigt binnen de instelling de gemeenschappelijke belangen van cliënten.

Cliëntenparticipatie heeft vijf centrale doelen (Van Haaster, 2001): Door middel van cliëntenparticipatie wordt er gewerkt aan meer zelfbeschikking voor cliënten. Waarbij cliënten streven naar eigen zeggenschap over hun lichaam en persoonlijke omstandigheden. Daarnaast wordt er door middel van cliëntenparticipatie gestreefd naar meer zelfbeheer van de cliënt. Meer samenwerking, bijvoorbeeld tussen begeleiding en cliënten. Een hogere mate van medezeggenschap van cliënten. En een betere kwaliteitszorg, afgestemd op de wensen van de cliënten.

2.2.3 Participatieladder

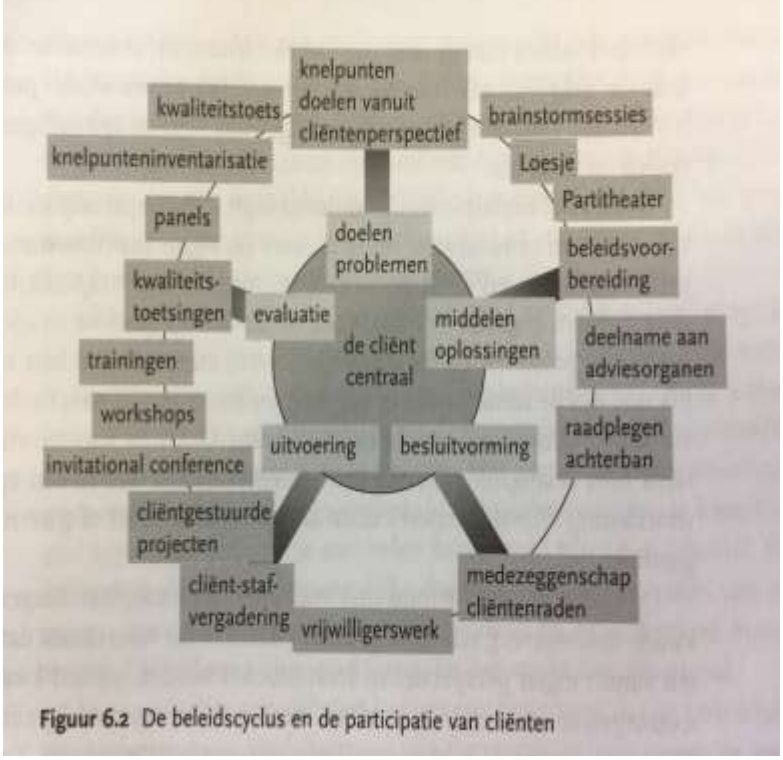
Het meten van de mate van participatie kan door middel van de participatieladder van Edelenbos en Monnikhof (1998). Deze ladder is sterk politiek-bestuurlijk georiënteerd, maar wordt momenteel wel het meest gehanteerd om de mate van participatie weer te geven (Sok et al., 2009). De ladder bestaat uit 6 treden: informeren, raadplegen, adviseren, coproduceren, meebeslissen en zelfbeheer. Zelfbeheer is de hoogste trede op de participatieladder en het uiterste streefdoel van cliëntenparticipatie.

2.2.4 Collectieve cliëntenparticipatie

Cliëntenparticipatie kan worden opgedeeld in individuele- en collectieve cliëntenparticipatie. Binnen dit onderzoek is er sprake van collectieve cliëntenparticipatie.

Binnen collectieve cliëntenparticipatie draait het om het gemeenschappelijk belang van cliënten (Sok et al., 2009). Bij collectieve cliëntenparticipatie nemen meerdere cliënten tegelijkertijd deel aan beleidsvorming en beleidsuitvoering (Sok et al., 2009; Van Haaster, 2001). In termen van de WMO gaat het om inspraak van mensen die minder zelfredzaam zijn (Sok et al., 2009). In termen van de WMCZ gaat het om het systematisch betrekken van cliënten bij het instellingsbeleid. Bij collectieve cliëntenparticipatie moeten cliënten door het management van een afdeling als adviseurs worden meegenomen in het nemen van besluiten (Van Haaster, 2001). Collectieve cliëntenparticipatie wordt vormgegeven door middel van het doorlopen van de beleidscyclus in combinatie met participatie van cliënten, zie afbeelding 1.

Afbeelding 1. De beleidscyclus i.c.m. de participatie van cliënten.



Figuur 6.2 De beleidscyclus en de participatie van cliënten

Van Haaster, 2001, p.135.

De beleidscyclus bestaat volgens Van Haaster (2001) uit vijf stappen: eigen doelen formuleren, eigen strategieën en oplossingen inventariseren, invloed hebben op de besluitvorming in instellingen, bijdragen aan de uitvoering en regelmatig evalueren. Bij de stap “oplossingen inventariseren” kan gebruik gemaakt worden van concept mapping. Concept mapping is een soort “roept-u-maar” sessie, waarbij van alles naar voren gebracht wordt over een onderwerp of een concept. Alles wat wordt geroepen wordt op papiertjes geschreven, waarna de deelnemers deze gezamenlijk groeperen. Op deze manier nemen de cliënten als het ware deel aan het labelen van hun ideeën. Daarnaast worden op deze wijze cliënten meegenomen in de besluitvorming.

“Bijdragen aan de uitvoering” kunnen cliënten op verschillende manieren zegt Van Haaster (2001). In de uitvoering van een beleid kunnen cliënten medeverantwoordelijkheid nemen. Zo kan de uitvoering bijvoorbeeld mede worden vormgegeven door middel van cliënt gestuurde projecten, hierbij voeren de cliënten het afgesproken beleid grotendeels zelf uit. Cliënten kunnen zich gezamenlijk voorbereiden door middel van trainingen en zelfhulpgroepen. Ook kunnen cliënten hulpverleners trainen, voorlichten of opleiden, met als doel de hulpverlening te verbeteren en betrokken te zijn bij de hulpverleningspraktijk.

Bij de stap “regelmatig evalueren” kan volgens Sok et al. (2009) gebruikgemaakt worden van een “focusgroep gevoelige onderwerpen”. Door middel van een focusgroep gevoelige onderwerpen kunnen de ervaringen, meningen en gedragingen rondom huiselijk geweld in kaart gebracht worden. De mate van participatie volgens de participatieladder hierbij is “raadplegen”. Bij een focusgroep voor gevoelige onderwerpen zijn een gekwalificeerde groepsleider en een assistent nodig. Beide moeten zij van

binnenuit op de hoogte zijn van huiselijk geweld en de meldcode. Daarnaast moeten zij capabel zijn in de gespreksvoering self-disclosure te stimuleren.

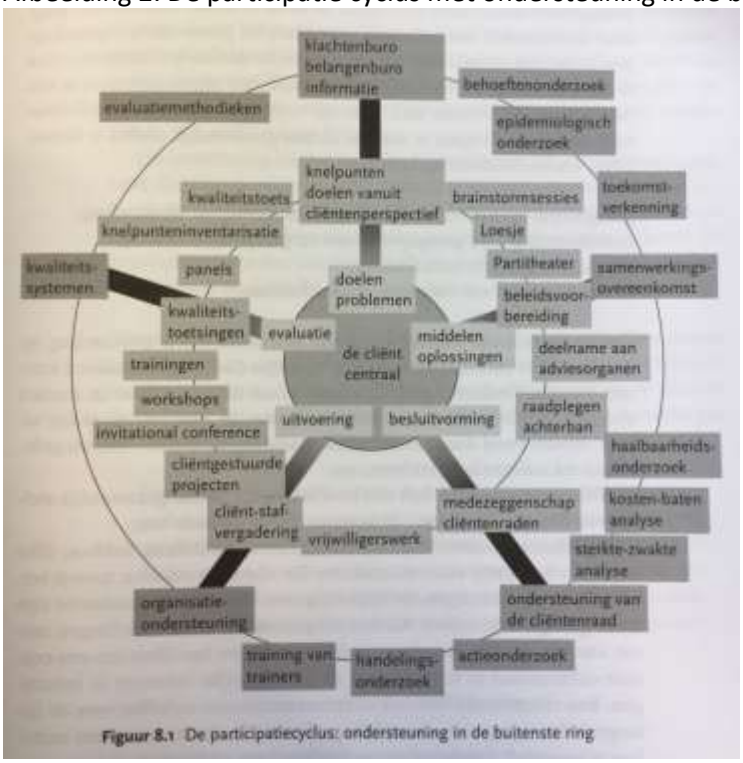
2.2.5 Hoe kan collectieve cliëntenparticipatie worden ondersteund?

Participatie vereist op alle momenten ondersteuning, met voorwaarden en met gerichte ondersteunende activiteiten (Van Haaster, 2001). Het hangt van de participatie activiteit af welke dat zijn, zie afbeelding 2. Van Haaster (2001) beschrijft bijvoorbeeld dat wanneer er bij de stap "bijdragen aan de uitvoering" een training gegeven gaat worden door cliënten aan bijvoorbeeld begeleiding, dat cliënten dan vooraf ook een training gehad moeten hebben. Afhankelijk van de lokale context kunnen er ook nieuwe behoeften aan specifieke ondersteuning ontstaan en kunnen er altijd nieuwe ondersteuningsinstrumenten ontwikkeld worden.

2.2.6 Conclusie

Wat zegt de literatuur over cliëntenparticipatie binnen ggz instellingen in relatie tot beleidsvorming en uitvoering? Cliëntenparticipatie binnen ggz instellingen vindt mede plaats vanwege de WMCZ en de WMO, die ggz instellingen verplichten cliënten te betrekken bij hun hulpverlening en het beleid van de instelling. Naast het voldoen aan de opgelegde wetten heeft participatie op zichzelf een aantal doelen die hoofdzakelijk ingaan op zelfbeschikking en medezeggenschap. De literatuur verteld dat als het gaat om de vorming en uitvoering van beleidsplannen het beste gebruik gemaakt kan worden van collectieve cliëntenparticipatie. Collectieve cliëntenparticipatie kan op vele manieren worden ingevuld. Belangrijk hierbij is dat er rekening gehouden wordt met de competenties van de cliënten. Bij ieder onderdeel van de cliëntenparticipatie moet ondersteuning geboden worden aan de participanten.

Afbeelding 2. De participatie cyclus met ondersteuning in de buitenste ring



Figuur 8.1 De participatiecyclus: ondersteuning in de buitenste ring

Van Haaster, 2001, p.187.

Hoofdstuk 3 Methode van onderzoek

De methode van onderzoek kan onderverdeeld worden in onderzoeksmethode en het onderzoeksmateriaal. Het onderzoeksmateriaal bestaat uit dataverzamelingsmethoden en data-analysemethoden. Daarnaast zijn in dit hoofdstuk de populatie en steekproeven omvang beschreven. Er wordt afgesloten met de validiteit en betrouwbaarheid van dit onderzoek.

3.1 Onderzoeksmethode

Dit onderzoek is kwalitatief, gericht op de praktijk. Kwalitatief onderzoek is gericht op het verkrijgen van informatie over wat er leeft onder een bepaalde doelgroep en waarom (Neuman, 2016). Het gaat bij kwalitatief onderzoek minder om cijfers en statistiek en meer om woorden en beelden (Ibid.). Hier is voor gekozen omdat de opdrachtgever vraagt om vernieuwende ideeën, waarbij een open vraagstelling van belang is. Bij kwalitatief onderzoek wordt er geen lineair pad gevolgd. Het onderzoek is inductief, omdat het begint met een aantal specifieke opmerkingen vanuit de opdrachtgever en beweegt in de richting van meer algemene nieuwe ideeën. Inductief onderzoek past goed bij kwalitatief onderzoek (Ibid.). In algemene zin kan het onderzoek geschaard worden onder 'toegepast onderzoek', aangezien het onderzoek voor de praktijk is uitgevoerd (Neuman, 2016). Uit het onderzoek zijn conclusies en aanbevelingen naar voren gekomen die direct toepasbaar zijn in de praktijk.

3.2 Onderzoeksmateriaal

Er wordt beschreven welke dataverzamelingsmaterialen, -methoden en technieken er zijn gebruikt bij dit onderzoek. Daarna wordt er ingegaan op de gebruikte datamatrix- en analyse materialen en methoden.

3.2.1 Dataverzamelingsmethoden

De theoretische deelvragen zijn beantwoord door middel van literatuuronderzoek. Hierbij is gebruik gemaakt van boeken en online zoekmachines via de Saxion databanken.

Voor het verkrijgen van de benodigde informatie van de medewerkers van RIBW GO GE is er gebruikgemaakt van een enquête. Deze enquête bevat open en gesloten vragen. Vanwege de vele open vragen blijft het onderzoek kwalitatief. De respondenten zijn benaderd via de mail, daarbij is er gebruikgemaakt van een digitale enquête. Er is gekozen voor een digitale enquête om in een zo kort mogelijk tijdsbestek zoveel mogelijk medewerkers te kunnen benaderen. Daarnaast worden bij een digitale enquête automatisch alle antwoorden verzameld en geordend, wat de onderzoekers het analyseren vergemakkelijkt. Bij het ontwikkelen en versturen van de digitale enquête is gebruik gemaakt van de service van Qualtrix (2017).

Om de visie van de cliënten van RIBW GO GE in kaart te krijgen hebben de onderzoekers twee verschillende Partnerberaden benaderd voor een interview. Tijdens deze bijeenkomsten zijn er semi-gestructureerde groepsinterviews gehouden, met open en gesloten vragen. "Semi-gestructureerd" betekent dat het verloop van interview van te voren in grote lijnen is voorbereid, maar er nog veel vrijheid is bij de uitvoering ervan (Plooij, 2011). Deze dataverzamelingsmethode voor het verkrijgen van informatie van de cliënten van RIBW GO GE was niet ideaal, omdat een semi-gestructureerd interview veel ter interpretatie van de onderzoekers open liet (Ibid.). Toch is hier bewust voor gekozen om de mate van inbreng van de cliënten van RIBW GO GE te optimaliseren. Tijdens een interview viel bijvoorbeeld beter te controleren of de vraag correct geïnterpreteerd wordt. Vragen die aan medewerkers in één vraag gesteld zijn, zijn bij de cliënten soms meerdere vragen voor gesteld. Bijvoorbeeld bij het bespreken van wat cliënten kunnen betekenen bij het uitvoeren van de meldcode.

Dit is van belang omdat er verwacht werd dat de cliënten beperkingen en/of gemiddeld een lager IQ hebben en daarom niet alles juist zullen interpreteren. Daarnaast hebben de onderzoekers nu waarschijnlijk meer verdiepende antwoorden ontvangen, dan tijdens een gesloten interview of een enquête. Hierbij is dus rekening gehouden met de eventuele beperkingen van een cliënt. Tijdens het inventariseren van oplossingen tijdens het interview is gebruik gemaakt van mapping. Het concept mapping is uitgelegd in hoofdstuk 2.2.3.

Doordat er bewust gebruik gemaakt is van de verschillende kennisbronnen, is er bij dit onderzoek sprake van een triangulatie van data-bronnen (Migchelbrink, 2009). Door middel van de digitale enquête onder medewerkers en de semi-gestructureerde open groepsinterviews onder cliënten is er een bredere inventarisatie van informatie en verschillende visies verworven.

3.2.2 Data-analyse

De eenheden, variabelen en waarden vanuit de resultaten van de enquête zijn tijdens dit onderzoek bij elkaar gebracht in een 'datamatrix' (Swanborn, 2016). De datamatrix dient om netjes en systematisch de verzamelde gegevens vast te leggen. Qualtrix (2017) heeft deze datamatrix geboden voor de resultaten van de enquête. Van de semi-gestructureerde open groepsinterviews zijn een geluidsopname gemaakt, waarvan een transcript is gemaakt. Dit transcript is geschreven in Microsoft Word (2010). De datamatrix vormt het eindpunt van de dataverzameling, en tegelijk het beginpunt voor de data-analyse (Swanborn, 2016). Er bestaan kwalitatieve en kwantitatieve data-analysemethodes. Bij de data-analyse van dit onderzoek is er gebruik gemaakt van beide soorten. De kwantitatieve data-analyse methode binnen Qualtrix (2017), waarbij percentages en tabellen gevormd zijn. En de kwalitatieve data-analyse methode die gebruikt is, is een label-methode. Qualtrix is een voorbeeld van een data-analyse systeem wat tegelijkertijd dient als datamatrix (Swanborn, 2016). De onderzoekers hebben de antwoorden van de medewerkers en cliënten kritisch bekeken en gekoppeld waar mogelijk. Vervolgens zijn alle antwoorden in een tabel gezet en zijn er labels toegewezen aan de enkele of gekoppelde antwoorden. Deze methode is zowel gebruikt bij het transcript als bij de open enquêtevragen. Een van deze labelschema`s is als voorbeeld toegevoegd in bijlage 1 van dit bachelorrapport. Er is tweemaal feedback gegeven op de labelschema`s door studiegenoten en de intervisie docent van de onderzoekers.

De antwoorden die vanuit het labelschema gebruikt zijn als citaat zijn aangepast op spelling en typefouten. Er was één citaat niet duidelijk voor de onderzoekers. De medewerker die dit geschreven heeft, is benaderd en gevraagd het citaat te verduidelijken. Antwoorden van medewerkers of cliënten die onduidelijk waren zijn niet meegenomen in de resultaten. Antwoorden die geen antwoord gaven op de vraag zijn waar mogelijk verplaatst naar een andere vraag. Van het verduidelijkte resultaat is gebruikgemaakt in de resultaten.

3.3 Populatie

De populatie van het onderzoek zijn alle betrokken medewerkers en alle cliënten van RIBW GO GE. De betrokken medewerkers zijn de medewerkers die cliënten begeleiden. RIBW GO GE omvat negen locaties. Op deze locaties werken 131 medewerkers, zij begeleiden in totaal 329 cliënten. De medewerkers hebben een functie slaapwacht, begeleider A, begeleider B of begeleider C.
In de onderstaande tabel is de populatie schematisch weergegeven. Onder de cliënten vallen de ambulant, modulair en beschermd wonende cliënten.

Tabel 3
Populatie medewerkers en cliënten RIBW GO GE

Locaties	**Cliënten**	**Betrokken medewerkers**
Deppenbroek/E' noord/Losser	57	11
Enschede Zuid	45	11
Glanerbrug	29	9
Twekkelerveld/Poolsterstraat	60	23
Tattersal/Veenstraat	59	21
Blekerstraat	23	18
JV Enschede	11	12
Beltstraat	24	13
Laaressingel	21	13
Totaal	**329**	**131**

3.4 Steekproef

Voor de enquête zijn alle medewerkers gemaild met de oproep de enquête in te vullen. In totaal hebben 53 medewerkers deelgenomen aan de enquête, waarvan 19 medewerkers de enquête volledig hebben ingevuld. De medewerkers hebben anderhalf week de tijd gehad om de enquête in te vullen. Er werd verwacht dat bij een latere deadline mensen eerder geneigd zouden zijn uitstelgedrag te vertonen. Daarnaast waren de onderzoekers gebonden aan een strakke planning, waardoor zij de medewerkers ook niet meer tijd konden bieden.

Door middel van de gemakssteekproef is bepaald welke Partnerberaden en locaties benaderd zijn. De gemakssteekproef is een steekproef waarbij geen rekening wordt gehouden met de representativiteit, maar er voor de meest voor de hand liggende manier gekozen wordt (Neuman, 2016). In totaal zijn er elf cliënten die in deze twee Partnerberaden deelnemen. Onder deze cliënten is gevraagd of ze deel wilden nemen aan een groepsinterview. Drie cliënten van twee verschillende locaties wilden dit wel. Vervolgens zijn twee cliënten persoonlijk benaderd om deel te nemen aan het interview.

Er is bewust gekozen voor het benaderen van Partnerberaden. Een Partnerberaad is een overlegvorm waarbij afgevaardigde cliënten en teamleden uit verschillende teams samen overleg voeren over onderwerpen die spelen binnen de locaties. RIBW GO GE vermoedde dat de cliënten die in een Partnerberaad zitten meer capabel zijn om een nuttige inbreng te hebben in het onderzoek. Naar verwachting ligt het IQ van de cliënten in een Partnerberaad hoger en hebben deze cliënten meer ervaring in het meedenken met de organisatie. De onderzoekers waren het hiermee eens. Daarnaast waren de onderzoekers gebonden aan tijdslimieten, waardoor het benaderen van een gemakssteekproef voor de hand liggend was (Neuman, 2016).

Tabel 4
Steekproef cliënten RIBW GO GE

Partnerberaad Centrum		**Cliënten Enschede Zuid-West**	
Locaties	Cliënten	Locaties	Cliënten
Beltstraat	2	Twekkelerveld/Poolsterstraat	3

De grootte van de beide steekproeven weerspiegelt de focusgroep van de onderzoekers, in opdracht van de opdrachtgever van RIBW GO. De focus lag op de medewerkers van RIBW GO GE, maar de opdrachtgever wilde ook de visie van cliënten werven.

3.5 Procesbeschrijving

Voor dit onderzoek is besloten alleen de meldcode huiselijk geweld te gebruiken en niet in te gaan kindermishandeling en de kindcheck. Dit is gedaan om het onderwerp zo goed mogelijk in te kaderen. Waarbij rekening is gehouden met de tijdslimieten van de onderzoekers.

Na het onderzoeksplan te hebben geschreven zijn al snel de hoofd- en deelvragen aangepast. Het bleek dat de vraag van de opdrachtgever niet goed kon worden beantwoord met de oude hoofd- en deelvragen. In de vorige vragen kwam het begrip ‘werkwijze’ voor dat uitgewerkt moest worden, echter is dit niet haalbaar aangezien iedere locatie van RIBW GO GE op een andere wijze uitvoering geeft aan het beleidsplan.

Vervolgens zijn de enquête- en interview vragen geformuleerd aan de hand van de vraag van de opdrachtgever en de literatuur. Deze vragen zijn twee keer beoordeeld tijdens de intervisiebijeenkomst. Ook heeft een medewerker van RIBW GO GE tussendoor feedback gegeven op de vragen voor ze verstuurd werden. Er is besloten om tijdens het interview de stappen van de meldcode één voor één te bespreken, omdat het vermoeden was dat cliënten de meldcode niet meteen zouden begrijpen. Het vermoeden was dat wanneer dit ook onder de medewerkers gedaan zou worden de enquête te lang zou zijn. En de medewerkers hun aandacht zouden verliezen.

Volgens het onderzoeksplan zou er een steekproef genomen worden onder 87 medewerkers. Dit is aangepast naar de gehele populatie van 131 medewerkers. Op deze manier werd gehoopt op een grotere respons. Vijf dagen na het versturen van de enquête is een herinnering gestuurd naar de medewerkers, omdat er weinig reacties waren gekomen. Daarnaast viel het op dat veel medewerkers op dezelfde plek stopten met de enquêtes. Het bleek dat veel mensen de knop naar de volgende pagina, na het zien van de meldcode, niet konden vinden. In de mail van de herinnering is meteen uitgelegd hoe de medewerkers verder konden naar de volgende pagina. Doordat het paasweekend in de periode viel dat de enquête ingevuld kon worden, is de periode om de enquête in te vullen verlengd. Verwacht was dat veel medewerkers vrij zouden zijn en de enquête daarna pas zouden invullen.

Uit de antwoorden van de enquêtes bleek dat bij de open vragen veel dezelfde antwoorden werden gegeven. Bij de laatste enquêtes werd eigenlijk weinig nieuwe informatie aangeleverd. Dit wordt ook wel saturatie genoemd (Baarda, 2014).

Door de begeleiders van de Partnerberaden werd verteld dat er geen tijd was om het interview af te nemen, doordat zij al een volle planning hadden. Er is gevraagd of mensen uit het partnerberaad deel wilden nemen aan het groepsinterview. Hieruit bleek dat drie cliënten dit wel wilden. Voor de andere twee cliënten zijn begeleiders uit het team benaderd of cliënten wilden helpen. Deze twee cliënten zitten niet in een partnerberaad.

De resultaten zijn uitgeschreven en hier zijn conclusies uit getrokken. De conclusies zouden in eerste instantie alleen door de onderzoekers gemaakt worden, echter is later besloten de opdrachtgever hierbij te betrekken. Zij heeft de voor haar belangrijkste delen uit het onderzoek gehaald, waarover vervolgens ook conclusies zijn geschreven.

Na het ontvangen van de laatste feedback van de intervisie docent hebben de onderzoekers nogmaals de deelvragen aangepast. Wanneer de deelvragen aangepast zouden worden zouden de resultaten en conclusies op een meer logische wijze worden weergegeven. Op deelvraag twee kon en kan geen volledig antwoord gegeven worden, omdat er een vraag is vergeten te stellen aan de medewerkers. Toch is deze vraag blijven staan, omdat er wel een aantal nuttige resultaten over zijn. Bij het schrijven van de conclusies en de discussie is nieuwe literatuur gebruikt.

3.6 Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid van een onderzoek heeft vooral betrekking op de nauwkeurigheid en zorgvuldigheid van de werkwijze (Migchelbrink, 2009).

Bij dit onderzoek is gebruik gemaakt van een gestructureerde enquête, waardoor dit goed herhaalbaar zal zijn, wat de betrouwbaarheid vergroot (Van Buuren et al., 2009). De digitale enquête was niet anoniem, wat de betrouwbaarheid van de antwoorden van de medewerkers zou kunnen verkleinen (Neuman, 2016). Maar aangezien niet om persoonlijke, gevoelige of vertrouwelijke informatie is gevraagd wordt hier niet vanuit gegaan.

De resultaten van semi-gestructureerde open groepsinterviews met cliënten zijn minder betrouwbaar. Iets wat “semi-gestructureerd” is moeilijker herhaalbaar (Van Buuren et al., 2009). Ook volgens Plooij (2011) is de betrouwbaarheid van dit onderdeel van het onderzoek laag, omdat de onderzoekers alle informatie correct moeten interpreteren. De betrouwbaarheid van dit onderdeel van het onderzoek is vergroot doordat de onderzoekers het interview hebben opgenomen en daar een transcript van hebben gemaakt. Plooij (2011) zegt dat het hierbij belangrijk is dat de onderzoekers tussen de regels door kunnen luisteren en niet alleen luisteren naar wat de geïnterviewde verteld. Hier hebben de onderzoeker geprobeerd aan te voldoen. De tweede onderzoeker heeft de betrouwbaarheid vergroot. Niet alleen tijdens de semi-gestructureerde open groepsinterviews, maar gedurende de gehele uitvoering van het onderzoek. De onderzoekers verwachten dat de cliënten een open en eerlijk antwoord hebben gegeven, omdat hen verteld is dat hun antwoorden anoniem verwerkt zullen worden. Het onderzoek is ook uitvoerbaar door andere onderzoekers. Daarnaast is het onderzoek herhaalbaar in andere gemeenten van RIBW GO. De mate van herhaalbaarheid van dit onderzoek is dus hoog, wat de mate van betrouwbaarheid van het onderzoek vergroot.

3.7 Validiteit

Bij de validiteit van een onderzoek gaat het volgens Migchelbrink (2009) vooral om het vertrouwen in de inhoud van het onderzoek. De validiteit van de verzamelde gegevens weerspiegelt de onderzochte werkelijkheid. Wordt er gemeten wat men wil meten?

Of er gemeten is gemeten wat de onderzoekers willen meten hangt af van meerdere factoren. Bij de medewerkers hangt dit mede af van de vormgeving en formulering van de enquête. Evenals het voor de cliënten mede afhangt van de vormgeving en formulering van het semi-gestructureerde open groepsinterview. De enquête en het interview zijn beide drie maal behandeld tijdens intervisie colleges en een keer nagekeken door de opdrachtgever. Hiermee wordt verwacht dat bijgedragen is aan een juiste vormgeving en formulering van de onderzoeksmethoden.

Er is gebruikgemaakt van drie verschillende onderzoeksmethoden. Er is gebruikgemaakt van literatuuronderzoek, een digitale enquête onder medewerkers en semi-gestructureerde open groepsinterviews onder cliënten. Hierdoor zijn onder andere twee verschillende visies verworven, wat triangulatie genoemd mag worden. Deze verschillende onderzoeksmethoden vergroten de kans dat er gemeten is wat de onderzoekers wilden meten (Migchelbrink, 2009).

De steekproef van de medewerkers zou bij het behalen van de beoogde respons grootte representatief zijn. Dit is niet gelukt, maar aangezien dit een kwalitatief onderzoek is hoeft dit niet per definitie de validiteit te verkleinen. Daarnaast is er saturatie opgetreden, wat laat zien dat er waarschijnlijk toch genoeg respondenten zijn geweest om een correct beeld te kunnen vormen.

De steekproef onder de cliënten van RIBW GO GE is niet representatief. Ten eerste is de steekproef te klein, waardoor de visie van de cliënten mogelijk niet goed weerspiegeld wordt (Neuman, 2016). Daarnaast is er gebruik gemaakt van een gemakssteekproef, onder cliënten die bij een Partnerberaad zitten en cliënten uit de werkomgeving van de onderzoekers. Dit is mogelijk een bepaald type cliënt. Wellicht een type cliënt met gemiddeld een hoger IQ en een meer proactief en innovatief karakter. Hierdoor is het onwaarschijnlijk dat zij de populatie cliënten van RIBW GO GE representeren. Toch is het de wens van RIBW GO dat deze groep cliënten de steekproef vormt, vanwege de capaciteit van de cliënten. Daarnaast ligt een gemakssteekproef voor de hand vanwege de tijdslimieten van de onderzoekers.

De werkwijze binnen RIBW GO is gelijk, daarom verwacht RIBW GO dat de onderzoeksresultaten en daaruit volgende adviezen generaliseerbaar zullen zijn over heel RIBW GO. Dit vergroot de externe validiteit. Toch geven de resultaten van dit onderzoek uitsluitend geldende conclusies voor RIBW GO GE.

3.8 Ethische Dilemma`s

Bij iedere dataverzamelingsmethode hebben diverse ethische overwegingen een rol gespeeld, waar verschillend mee om is gegaan. De enquête zou anoniem verstuurd worden naar de medewerkers, maar omdat de onderzoekers een beloning wilden uitreiken aan een medewerker is er voor gekozen de enquête niet meer anoniem te verzenden. Bij beide de medewerkers en cliënten zijn de gegevens anoniem verwerkt, waardoor de verzamelde data niet herleidbaar is. De persoonlijke gegevens van de respondenten zijn na verwerking direct verwijderd.

De wijze waarop respondenten uitgenodigd zijn voor deelname aan de interviews en enquêtes heeft er voor gezorgd dat de deelname geheel op vrijwillige basis is. Wel zijn de medewerkers aangemoedigd de

enquête in te vullen doordat de medewerkers van te voren hebben beloofd een etentje voor twee personen te verloten onder de deelnemende medewerkers. De cliënten zijn in geheel vrijwillige setting geïnterviewd. Er is door de onderzoekers aangegeven dat ze alleen hoeven te antwoorden wanneer zij hier de behoefte toe voelen. Daarnaast is er bij de interviews onder de cliënten rekening mee gehouden dat cliënten ook persoonlijke ervaringen kunnen hebben gehad met huiselijk geweld. Om deze reden is voorafgaand aan het interview gemeld dat dit niet besproken zal worden, maar dat er puur en alleen ingegaan zou worden op het beleidsplan. Dit om de cliënten en de onderzoekers zelf te beschermen.

3.9 Samenvatting

Dit is een kwalitatief onderzoek, gericht op de praktijk. In algemene zin kan het onderzoek geschaard worden onder 'toegepast onderzoek', aangezien het onderzoek voor de praktijk is uitgevoerd (Neuman, 2016).

Er is bij dit onderzoek begonnen met een literatuuronderzoek. Voor het verkrijgen van de benodigde informatie van de medewerkers van RIBW GO GE is er gebruikgemaakt van een digitale enquête, met open en gesloten vragen. Om de visie van de cliënten van RIBW GO GE in kaart te krijgen hebben de onderzoekers semigestructureerde interview gehouden met cliënten van onder andere twee verschillende Partnerberaden. Doordat er bewust gebruik gemaakt is van de verschillende kennisbronnen, is er bij dit onderzoek sprake van een triangulatie van kennisbronnen (Migchelbrink, 2009). Voor het verwerken en analyseren van de antwoorden op de open vragen aan medewerkers en cliënten is gebruik gemaakt van een kwalitatieve data-analyse methode. Alle antwoorden zijn gelabeld en verwerkt in labelschema`s.

De populatie van het onderzoek zijn de medewerkers van RIBW GO GE die in direct contact staan met de cliënten. En alle cliënten van RIBW GO GE. RIBW GO GE omvat negen locaties. Op deze locaties werken 131 medewerkers, zij begeleiden in totaal 329 cliënten. De steekproef onder de medewerker bestaat uit de gehele populatie. Onder de cliënten van RIBW GO GE is er een gemakssteekproef genomen, door middel van het benaderen van verschillende Partnerberaden.

De betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek zijn goed. Alleen de resultaten van semi-gestructureerde open groepsinterviews met cliënten zijn minder betrouwbaar. De tweede onderzoeker heeft de betrouwbaarheid vergroot. Bij dit onderzoek is triangulatie van kennisbronnen en saturatie in antwoorden opgetreden. Bij dit onderzoek is rekening gehouden met ethische dilemma`s. Hierbij hebben de onderzoekers verschillende overwegingen gemaakt, met betrekking tot anonimiteit, vrijwillige deelname en veiligheid van de respondenten.

Hoofdstuk 4 Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de enquête- en interview vragen verwerkt. De resultaten zijn onderverdeeld in de drie deelvragen; *"Hoe is de bekendheid van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO onder de medewerkers en cliënten van RIBW GO GE en hoe kan dit vergroot worden?"*, *"In welke mate zijn medewerkers en cliënten van RIBW GO GE betrokken bij de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO?"* en *"In welke mate wordt de meldcode gehanteerd door medewerkers en cliënten van RIBW GO GE en welke mogelijkheden zien medewerkers en cliënten van RIBW GO GE om de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO gezamenlijk te hanteren?".*

Kenmerken respondenten
Er is een enquête afgenomen onder de medewerkers van RIBW GO GE. In totaal zijn er 53 medewerkers geweest die deel 1 van de enquête hebben ingevuld. Deel 2 van de enquête is door 19 medewerkers ingevuld. Onder de cliënten van RIBW GO GE is eerst een korte enquête afgenomen, waarna er een interview heeft plaatsgevonden. Verdeeld over twee interviews zijn er in totaal vijf cliënten aanwezig geweest.

4.1 Hoe is de bekendheid van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO onder de medewerkers en cliënten van RIBW GO GE en hoe kan dit vergroot worden?

4.1.1 Huidige bekendheid onder de medewerkers en cliënten

Deelvraag één wordt beantwoord aan de hand van deel één van de enquête onder de medewerkers en de interviews met cliënten. Van de medewerkers geeft 87% aan dat ze weten dat RIBW GO een meldcode huiselijk geweld heeft. Drie van de vijf cliënten zegt dit ook te weten. Eén van de cliënten heeft aangegeven wel te weten dat RIBW GO een meldcode heeft. Een andere cliënt van de vijf verwachtte dat RIBW GO een meldcode huiselijk geweld heeft.

De meeste medewerkers weten door middel van de kwaliteitsdocumenten dat de meldcode huiselijk geweld van RIBW bestaat, namelijk 32%. Het een na grootste deel weet van het bestaan via collega's (30%). 17% van de medewerkers geeft aan van het bestaan te weten via de E-learning die RIBW GO aanbiedt. Het laatste deel, 21%, geeft aan van het bestaan af te weten, maar via een andere manier dan hierboven beschreven. Zij geven aan dat ze het via email, een klassikale training/workshop, intranet, het personeelsblad of school kennen. Als laatste geeft één medewerker aan zelf onderzoek gedaan te hebben naar het bestaan van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO. Van de medewerkers beschrijft 74% dat ze weten waar ze de meldcode kunnen vinden. En 38% van de medewerkers zegt te weten wat de stappen van de meldcode huiselijk geweld zijn. Het merendeel van de cliënten weet niet dat RIBW GO een meldcode huiselijk geweld heeft. Eén cliënt wist wel dat RIBW GO een meldcode heeft, maar kon niet achterhalen hoe hij dat wist.

Op een schaal van helemaal oneens tot helemaal eens geven medewerkers gemiddeld een 8.6 over de mate waarin ze het belangrijk vinden dat iedereen de meldcode huiselijk geweld kent. Het laagste gegeven cijfer was een vijf wat betekent dat geen enkele medewerker het helemaal oneens was met de stelling. Hoe belangrijk medewerkers het vinden dat iedereen de meldcode huiselijk geweld gebruikt krijgt gemiddeld een 8.4 op dezelfde schaal.

4.1.2 Mogelijkheden om bekendheid onder de medewerkers te vergroten

Een medewerker geeft aan dat de meldcode huiselijk geweld op een onoverzichtelijke plek op het medewerkersportaal wordt aangeboden. Ook zegt bijna de helft van de medewerkers dat er weinig aandacht aan de meldcode besteed wordt. Deze medewerkers geven geen ideeën hoe dit verbeterd kan worden, zodat de bekendheid vergroot kan worden. Door weer een andere medewerker wordt aangegeven dat de basiskennis van de medewerkers over de meldcode huiselijk geweld vergroot moet worden. Deze medewerker heeft ook een idee over hoe dit zou kunnen worden aangeboden;

"Ik denk dat het verstandig is om in ieder geval de signalen waar je op kunt letten als begeleider te bespreken tijdens bijvoorbeeld de (al verplichte) cursus agressie preventie. Alle medewerkers zijn al verplicht deze cursus te doen en krijgen dan de juiste informatie. Op dit moment is de meldcode wel beschikbaar, maar deze zal pas worden bekeken als het aan de orde is. Om signaleren op tijd op te pikken zou het handig zijn dat deze basiskennis al bij alle medewerkers bekend is.".

Als laatste wordt er in de enquête door twee medewerkers benoemd dat ze vinden dat de E-learning verplicht gemaakt moet worden; *"Ik vind dat de RIBW GO de medewerker te weinig stimuli geeft de E-learning te doen. Er wordt teveel uitgegaan van eigen verantwoordelijkheid, terwijl veel E-learnings als verplicht zouden moeten gemaakt. Puntensysteem/ beloningssysteem en/of coachingstraject hierbij ontbreekt."*. Ook drie andere medewerkers vinden dat de training verplicht gemaakt moet worden.

4.2 In welke mate zijn medewerkers en cliënten van RIBW GO GE betrokken bij de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO?

De resultaten voor deelvraag twee komen voort uit de antwoorden van het interview en deel 2 van de enquête. Eén van de negentien medewerkers zegt een rol te hebben gespeeld bij het ontwikkelen van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO.

Voor het beantwoorden van de deelvraag is bij cliënten naar hun mate van gevoel van betrokkenheid gevraagd met betrekking tot de meldcode. Drie cliënten geven het een cijfer 1, wat betekent dat zij zich helemaal niet betrokken voelen. Eén cliënt geeft een cijfer 3 en één cliënt geeft het cijfer 4.

Bij de medewerkers zijn drie stellingen beoordeeld met een cijfer. Het cijfer 0 werd gegeven als medewerkers niet eens waren met de stelling. Het cijfer 10 betekent dat medewerkers helemaal eens waren met de stelling. De drie stellingen waren: *"Cliënten worden door begeleiders betrokken bij de signalering van huiselijk geweld."*, *"Cliënten worden door begeleiders betrokken bij de uitvoering van de meldcode huiselijk geweld."* en *"Cliënten worden door begeleiders betrokken bij het evalueren van de uitvoering van de meldcode huiselijk geweld."*. De volgende vraag na elke stelling was: *"Licht uw antwoord toe."*. Medewerkers gaven antwoorden die afweken van het doel van de vraag. Hierop is gekeken of de vraag op andere manieren geïnterpreteerd kan worden. Hierdoor is besloten antwoorden uit de resultaten te halen die iets zeggen over de betrokkenheid van cliënten als slachtoffer of dader van huiselijk geweld. Daarnaast zijn de cijfers uit de resultaten gehaald waarvan medewerkers *"het niet wisten"*, als antwoord op de vraag; *"Licht uw antwoord toe.".* Zo is er een nieuw gemiddelde ontstaan, dit is te zien in tabel 5, 6 en 7. Medewerkers geven de betrokkenheid van de cliënten bij de signalering van huiselijk geweld gemiddeld een 5.3. Medewerkers gaven gemiddeld een 4.9 als het gaat om de betrokkenheid van cliënten bij de uitvoering van de meldcode huiselijk geweld. Als laatste gaven de medewerkers de betrokkenheid van cliënten bij de evaluatie van de uitvoering van de meldcode gemiddeld een 5.3. Het laagst gegeven cijfer was bij iedere stelling een 1 en het hoogst gegeven cijfer

een 8. Naar de mate van betrokkenheid van medewerkers van RIBW GO GE bij de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO is niet gevraagd.

Tabel 5
Betrokkenheid cliënten bij de signalering van huiselijk geweld (N=13)

Minimum	Maximum	Gemiddelde	Aantal
1.00	8.00	5.31	13

Tabel 6
Betrokkenheid cliënten bij de uitvoering van de meldcode huiselijk geweld (N=16)

Minimum	Maximum	Gemiddelde	Aantal
1.00	8.00	4.94	16

Tabel 7
Betrokkenheid cliënten bij het evalueren van de uitvoering van de meldcode huiselijk geweld (N=16)

Minimum	Maximum	Gemiddelde	Aantal
1.00	8.00	5.25	16

4.3 In welke mate wordt de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO gehanteerd door medewerkers van RIBW GO GE en hoe kunnen medewerkers en cliënten de meldcode gezamenlijk hanteren?

In deze paragraaf wordt in eerste instantie gekeken in welke mate de medewerkers de meldcode huiselijk geweld momenteel hanteren. Vervolgens geven medewerkers een beoordeling over de vormgeving en manier waarop de meldcode wordt aangeboden. In paragraaf 4.3.3 wordt ingegaan op de mogelijkheden zodat medewerkers de meldcode huiselijk geweld meer hanteren. In de paragrafen die daarop volgen wordt gekeken naar hoe medewerkers en cliënten gezamenlijk de meldcode kunnen hanteren. Er wordt ook gekeken naar wat ze hiervoor nodig hebben en hoe dit aangeboden kan worden. De resultaten van alle onderstaande paragrafen zijn gebaseerd op de antwoorden uit het interview en deel 2 van de enquête.

4.3.1 Huidige mate van hanteren van de meldcode

Van de 53 medewerkers zegt 87% te weten wat de reden van de invoering van de meldcode huiselijk geweld is. 92% van de medewerkers benoemt dat ze weten wat het doel van de meldcode huiselijk geweld is. 49% geeft aan dat ze het effect van de invoering van de meldcode weten. De E-learning die aangeboden wordt door RIBW GO is door 11% van de medewerkers afgerond. Wel is 2% begonnen aan de training, maar hebben zij dit niet afgerond. Een groot percentage van de medewerkers benoemt dat zij nog nooit met de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO hebben gewerkt, namelijk 94%. Het overige deel, drie medewerkers, geeft de meldcode een cijfer tussen de 5 en 8. Twee van die drie medewerkers vindt dat de stappen van de meldcode duidelijk omschreven staan.

4.3.2 Beoordeling vormgeving en manier van aanbieden

De vormgeving van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO krijgt van de medewerkers gemiddeld een 6.4, met als laagst gegeven cijfer een 2 en als hoogst gegeven cijfer een 9. Dit komt voort uit het tweede deel van de enquête onder de medewerkers. De meerderheid van de medewerkers vindt dat het document met daarin de stappen van de meldcode duidelijk is beschreven. Ook zegt een medewerker dat hij/zij het goed vindt dat er signalen in de meldcode worden beschreven; *"Dat er signalen in genoemd worden waarmee je oplettender wordt in het werkveld en in de buurt"*. Daarnaast heeft een medewerker benoemd dat hij of zij de inhoudelijke informatie van de meldcode goed vindt. Een aantal cliënten geven aan dat ze de meldcode duidelijk en makkelijk leesbaar vinden. Dat de vormgeving van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO niet van RIBW GO zelf is, vinden twee medewerkers minder goed. Er is door een andere medewerker gezegd dat hij/zij de meldcode saai vindt en weer een ander vindt de opmaak en hoeveelheid tekst minder goed. Ook merkte een medewerker op dat de evaluatie ontbreekt. *"Wat ik mis is hoe kunnen andere belangrijke instanties betrokken worden bij huiselijk geweld"*, gaf een medewerker aan over de vormgeving van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO. Een aantal medewerkers vinden dat de meldcode vergemakkelijkt moet worden door bijvoorbeeld afbeeldingen te gebruiken; *"Wanneer een cliënt hieraan mee moet werken staan er in sommige gevallen te moeilijke woorden/zinsopbouw"*.

Een paar cliënten geven net als medewerkers aan dat de zinsopbouw en spelling te moeilijk kan zijn. Eén cliënt reageerde: *"Ik zag hier meteen een paar dure woorden tussen staan waarvan ik het idee heb als je dat aan iemand moet gaan tonen die er niets van weet, dan diegene gaat dan vragen hierover".* Ook geven cliënten aan dat ze het stappenplan te druk vinden.

De manier waarop de meldcode wordt aangeboden geven de medewerkers gemiddeld een 5.7, met als laagst gegeven cijfer een 3 en als hoogst gegeven cijfer een 8. Dit komt voort uit het tweede deel van de enquête onder de medewerkers. Vijf medewerkers benoemen dat ze het goed vinden dat de meldcode huiselijk geweld wordt aangeboden door RIBW GO. Een aantal medewerkers benadrukken dat ze weten waar de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO te vinden is. Ook werd er door een medewerker benoemd dat hij/zij het goed vindt dat de meldcode altijd beschikbaar is. Dat er een training wordt aangeboden vinden vijf medewerkers goed aan de manier waarop de meldcode wordt aangeboden. Vier andere medewerkers vinden het goed dat de E-learning wordt aangeboden. Er zijn een aantal medewerkers die het goed vinden dat er aandacht besteed wordt aan de meldcode, op drie verschillende manieren. Namelijk tijdens bijeenkomsten, in het personeelsblad en op het medewerkersportaal. In de enquête wordt benoemd dat dat de E-learning verplicht gemaakt moet worden; *"Ik vind dat de RIBW GO de medewerker te weinig stimuli geeft de E-learning te doen. Er wordt teveel uitgegaan van eigen verantwoordelijkheid, terwijl veel E-learnings als verplicht zouden moeten*

gemaakt. Puntensysteem/ beloningssysteem en/of coachingstraject hierbij ontbreekt.". Ook drie andere medewerkers vinden dat de training verplicht gemaakt moet worden.

4.3.3 Mogelijkheden zodat meer medewerkers de meldcode hanteren

Medewerkers geven aan dat de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO besproken moet worden onder de medewerkers. Dit kan door middel van een bijeenkomst of vergadering. Daarbij zei een medewerker; *"Er kan in de teams ook gekeken worden of er genoeg aandacht wordt geschonken aan de meldcode huiselijk geweld door bijvoorbeeld een thema hier aan toe te wijten.."*. Ook benoemen medewerkers dat de kennis over de meldcode huiselijk geweld vergroot moet worden. Elf medewerkers vinden dat dit kan door de E-learning verplicht te maken. Een medewerker beschreef; *"De online training een meer verplichtend karakter geven, of een andere vorm geven aan de training en voor alle collega's. Wanneer de meldcode beter bekend zou zijn, gaat het vanzelf meer leven en wordt het beter gehanteerd."*. Nog een medewerker gaf aan dat er iets mee gedaan kan worden op het medewerkersportaal. De meldcode moet deel worden van hun dagelijks werk benoemen twee medewerkers. Er was één medewerker die daarentegen beschreef dat het niet nodig is om de meldcode huiselijk geweld meer te laten hanteren;

"Ik denk dat dit al wel gebeurd. Men weet waar je op moet letten om huiselijk geweld te signaleren. Mocht dit aan de orde zijn dan weet ik dat medewerkers van mijn team (en ikzelf) dan de meldcode erbij zouden pakken om dan deze te hanteren. Ik weet echter niet hoe anderen hiermee omgaan.".

4.3.4 In welke mate wordt de meldcode gehanteerd door medewerkers en cliënten van RIBW GO GE en welke mogelijkheden zien medewerkers en cliënten van RIBW GO GE om de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO gezamenlijk te hanteren?

4.3.4.1 Signaleren van huiselijk geweld

De meeste medewerkers en cliënten benoemen dat cliënten kunnen helpen bij het signaleren van huiselijk geweld. Vijf medewerkers en een cliënt geven hierbij aan dat de cliënten oplettend kunnen zijn in hun omgeving. Ook wordt benoemd door medewerkers dat cliënten dichter bij elkaar staan dan bij begeleiding en zij ook meer kunnen zien. Dit benoemt een cliënt ook tijdens het interview; *"Ja ik denk dat soms cliënten nog meer kunnen zien dan een werknemer, een begeleider"*. Daarnaast kunnen cliënten volgens twee medewerkers eerder signaleren in de wijk; *"Kunnen een vroeg signalerende rol hebben. Met name in deze wijk waar veel zorgbehoefte ligt en gezinnen leven met verschillende problematieken.".* Drie medewerkers zeggen dat cliënten kunnen aangeven wanneer huiselijk geweld aan de orde is. De helft van de medewerkers benoemen dat cliënten meldingen kunnen maken bij professionals; *"Zij kunnen signalen die tijdens situaties voorkomen wanneer begeleiding niet aanwezig is bij ons aankaarten."*. Een medewerker geeft hierbij aan dat een cliënt ook aangifte kan doen. Nog drie medewerkers zeggen dat cliënten inzichten en advies kunnen geven. Als laatste benoemt een medewerker; "Meedenken (bijvoorbeeld in het partnerberaad of middels themamiddag) hoe dit thema levend gehouden kan worden en het onderwerp van gesprek blijft." als verbeterpunt om de bekendheid van de meldcode huiselijk geweld te vergroten.

4.3.4.2 Uitvoeren van de meldcode huiselijk geweld

In de enquête is de vraag gesteld: *"Wat kunnen cliënten betekenen bij het uitvoeren van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO?".* Bij cliënten zijn de stappen uit de meldcode één voor één besproken.

Stap één van de meldcode gaat in op het in kaart brengen van signalen. Medewerkers zeggen dat cliënten hierbij kunnen helpen. Zes medewerkers geven aan dat cliënten signalen van huiselijk geweld kunnen bespreken, vijf van deze medewerkers benoemen dat deze signalen besproken kunnen worden met begeleiding. Dit is een volgende stap uit de meldcode huiselijk geweld. Cliënten zeggen ook dat zij de in kaart gebrachte signalen met begeleiding kunnen delen. Daarentegen geven cliënten ook aan dat zij de signalen van huiselijk geweld eerst met de cliënt willen bespreken, alvorens zij naar begeleiding gaan. Dit is stap drie uit de meldcode, het gesprek met de cliënt. Onderstaande resultaten gaan in op punt vijf van de meldcode: *"Beslissen: hulp organiseren of melden."*. Drie medewerkers benoemen dat cliënten zelf contact kunnen leggen met andere instanties; *"Misschien de melding zelf doen met ondersteuning van RIBW.".* Een andere medewerker zegt daarentegen dat meldingen juist door begeleiding gemaakt moeten worden. Een medewerker heeft ook aangegeven dat een cliënt het slachtoffer of de dader aan kan sporen tot melden. Twee cliënten benoemen ook dat zij zelf een melding bij de politie zouden maken, mits het geen cliënt van RIBW GO betreft. Andere cliënten zeggen daarentegen dat zij geen melding bij de politie of instantie zullen maken, zij vinden dat een taak van de begeleiding. Eén medewerker benoemt dat een cliënt mee kan denken. Uit dit antwoord blijkt niet waarover de cliënt mee kan denken. Ook beschrijft een medewerker dat de cliënt informatie kan verschaffen, het is onbekend welke informatie de medewerker bedoeld. Een andere medewerker geeft aan dat de cliënt schriftelijk of mondeling kan getuigen. Medewerkers zeggen ook dat cliënten kunnen helpen met de uitvoering van de meldcode wanneer het om henzelf gaat. Ook wanneer cliënten tot het netwerk van het slachtoffer of de dader behoren. Er zijn ook twee medewerkers die zeggen dat cliënten niet moeten deelnemen aan de uitvoering van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO; *"Ik vind dit een discutabel punt, daar het een belastend onderwerp is en heel veel last op je schouders kan betekenen. Daarnaast is er vaak sprake van loyaliteit."*. Een onderdeel van de meldcode is ook dat hulp geboden kan worden. Door een medewerker wordt benoemt dat cliënten hulp kunnen bieden. Cliënten zien zelf ook in dat zij hulp kunnen bieden; *"Bij wijze van spreken of als ze een luisterend oor nodig heeft whatever, als ze angstig is dat ze aan kan bellen".* Ook benoemt een cliënt dat ze elkaar kunnen helpen door bijvoorbeeld boodschappen te halen voor de ander. Cliënten geven wel aan dat de mate van belasting wel belangrijk is;

"Nee, ik denk niet voor iedere cliënt want sommige cliënten hebben heel veel aan hun hoofd en die komen niet eens klaar met hun eigen zaken. Dat vind ik niet dat je ze moet gaan belasten met nog meer dingen erbij".

4.3.4.3 Evaluatie van de uitvoering van meldcode huiselijk geweld

Er zijn een paar medewerkers die benoemen dat cliënten ervaringen kunnen delen tijdens de evaluatie van de uitvoering van de meldcode huiselijk geweld. Cliënten benoemen dit ook; *"Stel voor je hebt ergens zorgen over, dat je dat in ieder geval kwijt kan"*. Daarnaast zijn er nog een aantal medewerkers die de cliënten mee zouden nemen in de evaluatie. Voor hen is het ook belangrijk dat ervaringen met betrekking tot de uitvoering worden gedeeld. Vijf medewerkers noemen zelfs dat de cliënten meegenomen moeten worden in de evaluatie; *"Zij moeten bij de evaluatie ook gehoord worden, wanneer zij degene zijn die de signalen aangegeven hebben."*. Vier medewerkers zeggen dat cliënten positieve en negatieve feedback mogen geven;

"Het evalueren zorgt voor stilstaan wat er is gebeurt en hoe het is opgepakt en waar het is weggezet. Ik denk dat het erg goed is om juist cliënten erbij te betrekken, omdat zij vanuit eigen zienswijze een andere kijk hebben en zien waar wij iets hebben vergeten of te veel hebben gedaan.".

Cliënten denken hier hetzelfde over; *"Het is niet zo dat de begeleiding punten daarvan kan leren, maar de cliënt zelf kan daar ook altijd nog leren van dat soort situaties dus"*. Twee medewerkers zeggen ook dat cliënten kunnen meedenken over de verbeterpunten voor de meldcode huiselijk geweld; *"Meedenken in wat beter kan in de richtlijnen van de meldcode huiselijk geweld. Misschien zijn bepaalde dingen bijvoorbeeld niet helder genoeg beschreven en kom je daar achter tijdens de uitvoering. Ik denk dat cliënten hierin wel mee kunnen denken."*. Voor de evaluatie kan een cliënt input leveren, tijdens de evaluatie kunnen ze hun eigen handelen evalueren. *"Ze kunnen met de begeleider in gesprek gaan over de ervaring van zichzelf. Hierbij leren ze wat ze een volgende keer anders kunnen doen".* Als laatste is er een medewerker die geen idee heeft wat cliënten kunnen betekenen bij het evalueren van de uitvoering van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO.

4.3.4.4 Wat is hiervoor nodig en hoe kan dit aangeboden worden

Deze paragraaf beschrijft wat cliënten nodig hebben om te kunnen helpen bij het signaleren, uitvoeren en evalueren van de uitvoering van de meldcode huiselijk geweld. Daarnaast wordt gekeken hoe dit aangeboden kan worden. Eerst wordt beschreven wat cliënten nodig hebben bij het signaleren. Vervolgens staat beschreven wat ze nodig hebben tijdens de signalering en uitvoering van de meldcode huiselijk geweld. Daarna staan alleen de mogelijkheden en hulpmiddelen volgens cliënten beschreven. Als laatste staat beschreven wat cliënten nodig hebben voor de evaluatie van de uitvoering van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO.

Zoals ook in paragraaf 4.1.2 staat beschreven, kan de bekendheid van de meldcode vergroot worden door het thema levend te houden. Als gekeken wordt naar het signaleren van huiselijk geweld zeggen medewerkers dat het thema levend moet blijven. Een informatiebijeenkomst of thema avond kan ingezet worden om het thema levend te houden en aan cliënten kenbaar te maken waar zij terecht kunnen. Een aantal medewerkers denken dat het voor cliënten belangrijk is dat ze weten waar ze terecht kunnen. Dat het belangrijk is serieus genomen te worden, wordt ook door een medewerker beschreven. Om serieus genomen te worden is het belangrijk dat cliënten een goed contact met hun persoonlijk begeleider hebben, aldus een medewerker.

Voor het signaleren en uitvoeren van de meldcode denken medewerkers dat cliënten vertrouwen en veiligheid nodig hebben. Een medewerker zegt hierbij; *"Een goede vertrouwensband met hun begeleider. Cliënten durven dan onderwerpen zoals huiselijk geweld te bespreken. Begeleiders moeten hier ook bedacht op zijn en doorvragen, zodat er bepaalde dingen boven water komen.".* Een andere medewerker zegt; *"Dat de cliënt het gevoel heeft dat hij/zij gehoord wordt en dat er op een nette manier om wordt gegaan met de gegeven informatie en dat dit niet zo maar bij derden terecht komt.".* Vier medewerkers beamen dat cliënten vertrouwen en veiligheid nodig hebben, maar één van hen zegt daarbij wel dat het gesprek over huiselijk geweld door de cliënt zelf moet worden aangevraagd. Medewerkers denken dat vertrouwen en veiligheid aangeboden kan worden door middel van een voorlichtingsavond/uitleg, gesprek met professional, door goed contact met persoonlijk begeleider, training, door een werkgroep, door middel van een vertrouwenspersoon of door de evaluatie op te nemen in de meldcode. Een goed contact met de begeleider is volgens cliënten ook nodig om signalen van huiselijk geweld te bespreken. Een cliënt vertelt; *"En dan moet je bij het RIBW in gaan zetten dat iedereen elke dag even vraagt of ze iets weten van huiselijk geweld, bijvoorbeeld".* Laagdrempeligheid wordt ook als hulpmiddel gezien wat cliënten nodig zullen hebben; *"Begeleiding die laagdrempelig is voor cliënten om dit onderwerp mee te bespreken.".* Dit kan in de vorm van een vertrouwenspersoon volgens cliënten. Deze vertrouwenspersoon kan zich eerst voorstellen aan cliënten en vervolgens foldertjes achterlaten zodat cliënten hem/haar kunnen bereiken. Laagdrempeligheid kan volgens de

medewerkers ook aangeboden worden door middel van een voorlichting/uitleg of gesprek met de professional of door goed contact met de persoonlijk begeleider. Volgens cliënten kan laagdrempeligheid ook aangeboden worden door middel van een WhatsApp voor huiselijk geweld. Cliënten willen dan via WhatsApp signalen van huiselijk geweld met een professional kunnen bespreken. Voor het signaleren en uitvoeren van de meldcode huiselijk geweld zeggen medewerkers en cliënten dat kennis over huiselijk geweld, kennis over signalen en kennis over de meldcode nodig is. Eén van hen zegt; *"Belang is naar mijns inzien de cliënt eerst educatie en advies mee te geven over dit onderwerp. Daarna zal er denk ik veiligheid ontstaan de meldcode huiselijk geweld uit te voeren."*. Dit kan volgens de medewerkers aangeboden worden door een voorlichting, training of een informatiebijeenkomst. De medewerkers vinden dat het partnerberaad en/of de cliëntenraad hierin ook een rol kan spelen. Een medewerker benoemde dat cliënten zelf informatie op kunnen zoeken of vragen. Cliënten zeggen zelf ook dat zij kennis van huiselijk geweld nodig hebben. Zij denken dat ervaringen gedeeld kunnen worden of een huisregelmap zodat de kennis vergroot wordt. Tevens benoemen de cliënten dat een thema avond hen kan helpen om de kennis te vergroten. Eén cliënt geeft daarentegen aan dat de kennis van huiselijk geweld niet gedeeld moet worden met cliënten;

"Ik denk ook niet dat je dat moet willen dat iedereen weet wat het is en precies weet wat het inhoudt want dan krijg je alleen maar meldingen terwijl er misschien helemaal niks van waar is omdat iedereen zijn eigen idee daarover heeft".

Medewerkers en cliënten benoemen dat zij informatie en een handleiding nodig hebben om te kunnen helpen bij het signaleren of uitvoeren van meldcode huiselijk geweld van RIBW GO. Informatie kan volgens de medewerkers verkregen worden middels een E-learning. Een handleiding kan aangeboden worden middels een folder, handboek en het medewerkersportaal. Echter geeft de medewerker wel aan dat het merendeel van de cliënten geen gebruik maakt van het medewerkersportaal. Een medewerker stelt voor de meldcode te bespreken tijdens een thema dagdeel of door het onderwerp van gesprek te laten zijn in contactmomenten. Acht andere medewerkers raden ook aan om als begeleider in gesprek te gaan met cliënten over dit onderwerp. Een van hen zegt hierover; *"Begeleiders moeten zich bewust zijn van het feit dat huiselijk geweld voor kan komen en moeten weten waar ze op moeten letten om dit te signaleren. Men kan dan bewuster doorvragen in contact met cliënten*.". Twee medewerkers vinden dat begeleiders met cliënten in gesprek moeten omdat de cliënt zijn of haar verhaal kwijt moet kunnen. Twee andere medewerkers zeggen dat in deze gesprekken voorlichting gegeven kan worden. Ook denkt een medewerker dat een praatgroep van belang is. Dit kan aangeboden worden via een werkgroep met hulpverleners, cliënten en verschillende instanties m.b.t. huiselijk geweld. De medewerker zegt hierover; *"Praatgroep huiselijke geweld. Misschien dat cliënten die huiselijk geweld hebben meegemaakt signalenkaart kunnen opstellen voor ons als hulpverleners."*

Door de in kaart gebrachte signalen eerst te noteren en vervolgens te bespreken kunnen zij helpen bij de uitvoering van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO, aldus de cliënten. Dit zijn de eerste twee stappen van de meldcode. De cliënten benoemen hierbij dat een telefoon of pen en papier kan helpen om de signalen te noteren. Stap drie uit de meldcode is dat er een gesprek met de cliënt plaatsvindt. Voor cliënten die niet alleen het gesprek aan durven te gaan met de andere cliënten, kan het een idee zijn dat de begeleider aanbiedt om mee te gaan. Dan kan de begeleider de cliënt helpen als diegene niet meer uit zijn of haar woorden kan komen. Cliënten benoemen dat begeleiding contact moet zoeken met het Steunpunt Huiselijk Geweld en Kindermishandeling om advies te vragen of een melding te doen, wanneer het een andere cliënt van RIBW GO betreft. Als het een buitenstaander van RIBW GO is, zullen cliënten zelf advies vragen of een melding maken. Hiervoor hebben ze een telefoonnummer nodig. Dit kan aangeboden worden op een centrale plek in het gebouw; *"Ja ergens op een centrale plek, een*

prikbord of zo". Dit is stap vijf uit de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO. Bij het organiseren van hulp worden geen hulpmiddelen benoemd die cliënten nodig hebben. Dit is afhankelijk van het soort hulp wat geboden wordt.

Een gevoel van veiligheid moet net als in het signaleren en uitvoeren van de meldcode ook aangeboden worden in de evaluatie van de uitvoering van de meldcode huiselijk geweld. Echter wordt niet beschreven hoe dit aangeboden kan worden. Daarnaast hebben cliënten nog het een en ander nodig volgens medewerkers en cliënten. Ten eerste hebben cliënten daar begeleiding bij nodig. Waarbij een juiste vraagstelling tijdens evaluaties gebruikt moet worden, met eventueel hulpmiddelen. Als hulpmiddel stelt een medewerker voor; *"Eventueel ervaringsdeskundige erbij betrekken of steunpunt huiselijk geweld"*. Volgens de medewerkers kan het hebben van een juiste vraagstelling tijdens de evaluatie, met eventueel hulpmiddelen, aangeboden worden door middel van veiligheid of met behulp van een goed contact met de evaluator. Hetgeen het meeste naar voren kwam vanuit de medewerkers is dat cliënten de mogelijkheid geboden moet worden om inbreng te kunnen hebben; *"Een moment waarin de begeleider in gesprek gaat met de cliënt, waar de volledige aandacht bij de cliënt is.".* Dit kan volgens medewerkers worden aangeboden door het aanbieden van de juiste begeleiding en door cliënten te betrekken bij de evaluatie. Een van de medewerkers bracht het idee voor de evaluatie een interview of iets dergelijks te houden met de cliënt, om de cliënt zo de mogelijkheid te bieden inbreng te hebben. Een andere medewerker zei dat dit aangeboden kon worden door middel van het partnerberaad. Ook in de evaluatie wordt benoemd dat cliënten kennis van de meldcode nodig hebben. Kennis en de mogelijkheid om inbreng te hebben kunnen volgens de medewerkers ook aangeboden worden door een feedback/evaluatie instrument. Een medewerker benoemt dat cliënten nazorg behoeven. Hoe deze nazorg kan worden aangeboden is niet beschreven. Een andere medewerker zei; *"Evaluaties alleen wanneer een cliënt een melding heeft gedaan.".*

Cliënten benoemen ook dat ze een gesprek met begeleiding nodig te hebben. "*Ze kunnen je altijd aanbieden van goh we zijn er voor je. Als je iets wilt bespreken kan dat altijd bij ons. Ik denk dat de drempel dan lager is dan wanneer, nou ja er wordt je niks verteld"*. Ook kan dit aangeboden worden door middel van een wandeling, aldus cliënten.

Hoofdstuk 5 Conclusies

In onderstaand hoofdstuk worden conclusies van de resultaten beschreven. Deze conclusies geven in eerste instantie antwoord op de deelvragen en ten slotte op de hoofdvraag van het onderzoek. In paragraaf 5.5 worden aanbevelingen gegeven door de onderzoekers. Vervolgens staat in paragraaf 5.6 een sterkte-zwakte analyse over de kwaliteit van het onderzoek omschreven. Dit hoofdstuk wordt afgesloten met een discussie.

5.1 Bekendheid onder de medewerkers en cliënten en hoe dit vergroot kan worden

In deze paragraaf wordt de eerste deelvraag beantwoord; “Hoe is de bekendheid van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO onder de medewerkers en cliënten van RIBW GO GE en hoe kan dit vergroot worden?”.

Het vermoeden van de kwaliteitsmedewerkers dat weinig medewerkers op de hoogte zouden zijn van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO is niet geheel juist. Onder de medewerkers geeft 87% aan dat zij weten dat RIBW GO een meldcode heeft. Alle medewerkers van RIBW GO GE kunnen vertellen hoe zij weten dat RIBW GO een meldcode heeft. Hieruit kan geconcludeerd worden dat alle medewerkers weten dat RIBW GO een meldcode heeft. De meeste medewerkers zeggen van de meldcode af te weten via de kwaliteitsdocumenten of collega`s. Bijna driekwart van de medewerkers weet waar ze de meldcode kunnen vinden. Echter weet nog geen 40% van de medewerkers wat de stappen van de meldcode zijn. Medewerkers zeggen dus te weten dat de meldcode bestaat, maar blijken niet allemaal te weten wat deze inhoudt.

Om meer bekendheid over de meldcode en over de stappen van de meldcode te creëren onder de medewerkers zouden medewerkers willen dat de E-learning verplicht gemaakt wordt voor de medewerkers. Een medewerker geeft daarbij het advies hier een punten- of beloningssysteem aan te koppelen. Er is een keer een klassikale training over de meldcode huiselijk geweld geweest volgens de opdrachtgever. Destijds is deze training aangeboden door Kadera. Medewerkers benoemen dat ze nog een keer een klassikale training willen. Wellicht kan dit opnieuw aangeboden worden via Kadera. Er bestaat een training, aangeboden vanuit de Rijksoverheid, voor het vergroten van kennis over huiselijk geweld (Bijscholing WMO, z.j.a). Daarnaast kan een bijeenkomst van Bureau Veiligheid uitkomst bieden als het gaat om het hanteren van de meldcode huiselijk geweld. Deze bijeenkomst heet: “Werken met de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling” (Bijscholing WMO, z.j.b). Meer informatie over deze training en bijeenkomst is te vinden in hoofdstuk 2.1.3.1. Er kan van deze diensten gebruik gemaakt worden. Daarnaast bracht een medewerker het idee aan om de meldcode op te nemen in de verplichte training “Agressie hantering”.

Onder de meeste cliënten is de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO niet bekend. De cliënt die zegt te weten dat de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO bestaat, kan niet achterhalen hoe hij of zij dat weet. De vormgeving van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO moet vergemakkelijkt worden voor cliënten. Medewerkers en cliënten geven aan dat het taalgebruik waarschijnlijk te moeilijk zal zijn voor cliënten. In de huidige meldcode wordt gebruik gemaakt van vakjargon. Wieland, Kapitein, Otter en Baas (2014) raden af om gebruik te maken van vakjargon richting cliënten, omdat dit kan leiden tot verwarring. Gebruik van plaatjes of tekeningen wordt aangeraden door Wieland et al. (2014) en een medewerker. Het is volgens medewerkers goed dat de E-learning wordt aangeboden, echter zijn er weinig medewerkers die de E-learning hebben afgerond. Zij vinden dat de E-learning verplicht gemaakt

moet worden voor alle medewerkers. Van een medewerker van RIBW GO wordt verwacht dat hij/zij zelf de regie en initiatief neemt in zijn taakgebied (Gritter & Verpalen, 2012). Een E-learning zou dus niet verplicht gemaakt hoeven te worden als medewerkers zelf de regie en het initiatief nemen. De bekendheid kan volgens De Zaak (2012) door middel van een workshop, lezing, presentatie of via social media vergroot worden. De bekendheid kan volgens medewerkers en cliënten vergroot worden door het thema levend te houden. De manieren waarop de inhoud meldcode bekend gemaakt kan worden onder cliënten wordt beschreven in paragraaf 5.3.

5.2 Betrokkenheid van medewerkers en cliënten bij de meldcode

In deze paragraaf wordt de tweede deelvraag beantwoord; In welke mate zijn medewerkers en cliënten van RIBW GO GE betrokken bij de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO?

Somech en Bogler (2002) zeggen dat medewerkers mee moeten beslissen en verantwoordelijkheden over beslissingen moeten nemen om de betrokkenheid bij een beleidsplan te vergroten. Slechts één van de negentien medewerkers mocht meewerken aan het ontwikkelen van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO, aldus de medewerker. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de betrokkenheid onder medewerkers met betrekking tot de ontwikkeling van de meldcode huiselijk geweld laag is.

Medewerkers zeggen cliënten onvoldoende te betrekken bij de signalering, uitvoering en evaluatie van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO. Tevens benoemen cliënten zich niet betrokken te voelen bij de meldcode.

5.3 mate van hanteren en hoe kan de meldcode gezamenlijk gehanteerd worden

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de deelvraag: “In welke mate wordt de meldcode gehanteerd door medewerkers en cliënten van RIBW GO GE en welke mogelijkheden zien medewerkers en cliënten van RIBW GO GE om de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO gezamenlijk te hanteren?”. Dit gaat in op het gebruik van de meldcode. Eerst wordt gekeken hoe de meldcode momenteel wordt gehanteerd. Vervolgens worden de mogelijkheden die medewerkers en cliënten zien voor het gezamenlijk hanteren van de meldcode gecombineerd met de literatuur beschreven.

5.3.1 Mate van hanteren

Onder de medewerkers wordt de meldcode huiselijk geweld weinig gehanteerd. Echter vinden medewerkers het wel zeer belangrijk dat de meldcode bekend is en gehanteerd wordt. Onder cliënten wordt de meldcode niet gehanteerd.

5.3.2 Mogelijkheden om de meldcode gezamenlijk te hanteren

Om medewerkers de meldcode meer te laten hanteren geven medewerkers aan dat de meldcode meer besproken moet worden en dat de kennis over de meldcode vergroot moet worden. De Inspectie voor de gezondheidszorg (2013) beaamt dit. Zij benoemen ook dat medewerkers vaardigheden aan moeten leren om de meldcode te kunnen hanteren.

Om de meldcode gezamenlijk te hanteren hebben cliënten verschillende hulpmiddelen nodig. Kennis over huiselijk geweld, de signalen van huiselijk geweld en de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO

kan volgens medewerkers onder cliënten verspreid worden met behulp van een voorlichting, training, informatiebijeenkomst of Cliëntenraad/Partnerberaden. Een medewerker benoemd dat cliënten hier zelf naar kunnen zoeken en vragen. En volgens cliënten kan dit aangeboden worden via een huisregelmap of door ervaringen te delen. Echter is het de vraag of het een goed idee is om ervaringen van huiselijk geweld te delen. Huiselijk geweld is namelijk een gevoelig onderwerp (Stals, 2005) en de privacy van cliënten wordt hiermee geschaad. Ook benoemen medewerkers en cliënten dat ze graag een thema avond willen om cliënten kennis op te laten doen over huiselijk geweld en de meldcode. Cliënten willen zich vrijwillig aan kunnen melden om deel te nemen aan de avond. Hiermee wil een cliënt voorkomen dat alle cliënten kennis over huiselijk geweld opdoen en er onterechte meldingen worden gedaan. Van Haaster (2001) zegt dat er bij cliëntenparticipatie rekening gehouden moet worden met de competenties van cliënten. De cliënt geeft aan hier geen vertrouwen in te hebben. Cliënten moeten zich vrijwillig aan kunnen melden om te voorkomen dat cliënten die hiervoor niet competent zijn verplicht worden deel te nemen aan een thema avond. Nog steeds bestaat het gevaar dat cliënten met te lage competenties deel zullen nemen aan de thema avond en kennis opdoen waar zij niet goed mee overweg kunnen. Hier zullen medewerkers zich bewust van moeten zijn.

Cliënten kunnen helpen tijdens het signaleren van huiselijk geweld en het in kaart brengen van de signalen. Cliënten hebben hiervoor vertrouwen, veiligheid, kennis van de meldcode, kennis van signalen, kennis van huiselijk geweld en informatie nodig. Daarnaast moeten ze weten waar ze terecht kunnen. Dit alles kan aangeboden worden door middel van een voorlichting, uitleg, informatiebijeenkomst/thema avond, huisregelmap, E-learning, goed contact met de persoonlijk begeleider en/of een training.

Medewerkers geven aan dat cliënten de signalen kunnen bespreken met een begeleider of met de desbetreffende cliënt. Cliënten beamen dit. Volgens hen kan de begeleiding ook meegaan ter ondersteuning als cliënten niet zelf het gesprek aan durven te gaan. Om de signalen te bespreken met professionals hebben cliënten een vertrouwenspersoon en een goed contact met begeleiders nodig. Een goede manier om contact op te nemen met een vertrouwenspersoon of begeleiding is via een huiselijk geweld WhatsApp, aldus de cliënten. RIBW GO heeft al een vertrouwenspersoon voor cliënten (RIBW Groep Overijssel, z.j.). De resultaten scheppen het idee dat cliënten niet van het bestaan van deze vertrouwenspersoon af weten.

Cliënten zeggen te kunnen helpen bij het organiseren van hulp, maar dat de belasting voor de cliënten hierbij niet te groot mag zijn. Van Haaster (2001) benoemt ook dat rekening gehouden moet worden met wat cliënten kunnen. Medewerkers en cliënten geven bijna unaniem aan dat een melding maken geen taak voor een cliënt is. Deze belasting is te groot. Cliënten zeggen daarbij wel dat zij advies zullen vragen of een melding maken als het slachtoffer van huiselijk geweld geen cliënt van RIBW GO betreft. Cliënten zouden wel graag zien dat er een foldertje van het Advies- en Meldpunt Huiselijk geweld en Kindermishandeling (AMHK) op een centrale plek in het gebouw hangt. Op deze wijze zouden cliënten zelfstandig advies kunnen vragen of een melding kunnen maken. Een medewerker raad ook meerdere malen aan gebruik te maken van flyers of folders, maar zij wil dat hiermee een concreet leesbare handleiding aangeboden wordt. Het valt af te raden een folder te maken waarbij de nadruk op het telefoonnummer van het AMHK ligt, omdat dit het gezamenlijk hanteren van de meldcode tegenwerkt. Wel kan er een flyer of folder ontwikkeld worden met een aangepaste handleiding van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO met daarop ook het nummer van het AMHK.

De evaluatie van de uitvoering van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO ontbreekt als onderdeel van de meldcode, aldus een medewerker. Van Haaster (2001) beaamt dat de evaluatie een belangrijk

onderdeel van een beleidscyclus en cliëntenparticipatie is. Volgens Sok et al. (2009) kan hierbij gebruikgemaakt worden van een “focusgroep gevoelige onderwerpen”, meer informatie hierover staat beschreven in paragraaf 2.2.4. Medewerkers en cliënten willen het evaluatiemoment gebruiken om elkaar feedback te geven, ervaringen te delen, hun eigen handelen te evalueren en verbeterpunten te geven met betrekking tot de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO. Het meest belangrijke wat tijdens de digitale enquête en het interview, met betrekking tot evalueren, naar voren kwam is dat cliënten aangeboden moet worden met begeleiding of een vertrouwenspersoon te kunnen praten. Er wordt door één medewerker specifiek benoemd dat evaluatie alleen plaats moet vinden wanneer de cliënt een melding heeft gedaan. Ook is benoemd dat cliënten nazorg zullen behoeven. Getuige zijn van geweld kan afschuw, hulpeloosheid en het gevoel van tekortschieten oproepen (Beer & Lindauer, 2014). Dit kan net zo traumatiserend zijn voor de getuige als voor het slachtoffer van geweld. Deze schokkende gebeurtenis kan zich ontwikkelen tot een posttraumatische stressstoornis. Uit een onderzoek wat uitgevoerd is onder veteranen is gebleken dat er minder barrières worden ervaren met betrekking tot het ontvangen van hulp (Bremmer, 2013). Bovendien zijn angst-, depressie-, en posttraumatische stressklachten minder aanwezig. Hieruit blijkt dat nazorg belangrijk is als cliënten geweld hebben gezien.

5.4 Conclusie hoofdvraag

In deze paragraaf wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag; “Hoe kan de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO gezamenlijk worden gedragen door de medewerkers en cliënten van RIBW GO GE?” Om antwoord te kunnen geven op deze deelvraag is gekeken naar de bekendheid, betrokkenheid en gebruik van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO. Dit vormt samen het draagvlak volgens Doeven (2008).

De meldcode huiselijk geweld van RIBW GO wordt niet door de cliënten van RIBW GO GE gedragen. De meeste cliënten weten namelijk niet dat de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO bestaat. Daarnaast voelen cliënten zich niet betrokken, hebben medewerkers cliënten onvoldoende betrokken en hebben cliënten de meldcode niet gehanteerd. Hieruit kan geconcludeerd worden dat het draagvlak van de cliënten van RIBW GO GE met betrekking tot de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO klein is. De meldcode huiselijk geweld van RIBW GO is bekend onder de medewerkers van RIBW GO GE. Ze vinden het ook zeer belangrijk dat iedereen de meldcode kent. Naar de betrokkenheid van medewerkers is niet gevraagd, hier kan dus niets over gezegd worden. Wel is gevraagd of ze weten wat het doel en effect van de meldcode zijn. Bijna alle medewerkers geven aan dat ze het doel van de meldcode kennen, echter benoemd maar de helft dat zij het effect weten. Dit kan betekenen dat medewerkers niet betrokken zijn bij de huidige ontwikkelingen rondom de meldcode huiselijk geweld. De huidige ontwikkelingen met bijvoorbeeld betrekking tot de onderzoeken van Rijksoverheid (2013) en Pons et al. (2015). De meldcode wordt weinig gehanteerd door medewerkers. Er kan niet geconcludeerd worden hoe groot het draagvlak van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO onder de medewerkers is.

Uit literatuuronderzoek is gebleken dat de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO gezamenlijk gedragen kan worden door gebruik te maken van collectieve cliëntenparticipatie (Van Haaster, 2001). Er is door middel van dit onderzoek een begin gemaakt collectieve cliëntenparticipatie met betrekking tot de meldcode. Tijdens dit onderzoek zijn een aantal cliënten betrokken bij de beleidscyclus binnen het collectieve participatiewiel. Cliënten hebben meegedacht over de middelen en oplossingen voor collectieve participatie met betrekking tot het dragen van de meldcode.

Om het draagvlak van de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO te vergroten moet de meldcode meer bekend zijn onder de medewerkers en cliënten. Daarnaast moeten zij meer betrokken raken bij de

meldcode en deze vaker gebruiken. De bekendheid kan vergroot worden door het thema levend te houden. De Zaak (2012) zegt dat dit kan aan de hand van een workshop, presentatie, folder, lezing of een artikel op social media. Volgens Korsten en Derksen (1986) kan de betrokkenheid met betrekking tot een beleidsplan vergroot worden door medewerkers mee te laten denken en besluiten te laten nemen bij een beleidsplan. De mate van hanteren van de meldcode huiselijk geweld kan volgens medewerkers vergroot worden door de meldcode vaker te bespreken. En door de kennis over de meldcode en de stappen van de meldcode onder de medewerkers te vergroten. Dit kan door hen een klassikale training aan te bieden.

De meldcode huiselijk geweld van RIBW GO kan door medewerkers en cliënten van RIBW GO GE gezamenlijk worden gedragen. Hiervoor moet de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO worden aangepast. Deze aangepaste versie moet in vergemakkelijkte taal geschreven zijn. Daarnaast moeten hierin alleen de stappen vermeld worden waarin cliënten iets kunnen betekenen. Er kan gebruik gemaakt worden van flyers en folders om deze meldcode aan te bieden. Collectieve cliëntenparticipatie kan plaatsvinden bij het signaleren van huiselijk geweld, het in kaart brengen van de signalen en bij het evalueren van de uitvoering van de meldcode. Hiervoor moet de evaluatie in het stappenplan van de meldcode worden toegevoegd. De kennis over de meldcode, huiselijk geweld en de signalen van huiselijk geweld kan worden gedeeld tijdens een thema avond of voorlichting. Hierbij moeten cliënten zich vrijwillig aan kunnen melden.

5.5 Aanbevelingen

5.5.1 Vervolgonderzoek eigen verantwoordelijkheid

Uit de conclusie is naar voren gekomen dat medewerkers de E-learning verplicht willen maken, maar waarom doen zij deze E-learning niet uit zichzelf? Slechts 11% van de ondervraagde medewerkers heeft de E-learning afgerond. Aangezien RIBW GO werkt met zelforganiserende teams, wordt hierin eigen verantwoordelijkheid van medewerkers verwacht (Gritter & Verpalen, 2012). Wij bevelen aan vervolgonderzoek te doen waarom medewerkers deze eigen verantwoordelijkheid niet nemen.

5.5.2 Vervolgonderzoek draagvlak

Wanneer de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO gezamenlijk gedragen wordt door medewerkers en cliënten, kan de kwaliteit van het draagvlak opnieuw onderzocht worden. Wij raden hierbij aan eerst een nulmeting te doen, aangezien wij het huidige draagvlak van de medewerkers van RIBW GO niet goed in kaart hebben kunnen brengen. Bij dit vervolgonderzoek kan gebruik gemaakt worden van het participatiewiel voor collectieve cliëntenparticipatie (Van Haaster, 2001).

5.6 Sterkte - zwakte analyse

5.6.1 Sterktes

Triangulatie

Er is bij dit onderzoek gebruik gemaakt van verschillende kennisbronnen. Namelijk de medewerkers en de cliënten van RIBW GO GE. Dit heeft ertoe geleid dat verschillende visies verworven zijn. Triangulatie heeft de validiteit van het onderzoek vergroot.

Literatuur is de basis
Doordat allereerst literatuuronderzoek is gedaan, hebben de onderzoekers voorkennis opgedaan over het onderwerp. Door middel van deze voorkennis zijn de enquête- en interviewvragen opgesteld. De uitkomsten van de data-analyse zijn vergeleken met de literatuur. Dit heeft ertoe geleid dat de data uit de enquête en interview bekrachtigd is.

Semi-gestructureerde open groepsinterviews
Er is gebruik gemaakt van semi-gestructureerde open groepsinterviews. Middels deze methode is er rekening gehouden met eventuele beperkingen van cliënten. Zo kon door de onderzoekers ingeschat worden of de vragen op de juiste manier geïnterpreteerd werden. Daarnaast is door middel van een semi-gestructureerd open groepsinterview verdieping aangebracht in het interview.

Mapping
Door gebruik gemaakt te hebben van het concept mapping, zijn alle ideeën van cliënten geroepen. Vervolgens zijn deze ideeën samen met de cliënten gegroepeerd en verder uitgediept. Dit heeft de creativiteit van cliënten geprikkeld en de validiteit van het onderzoek vergroot.

Saturatie
Ondanks dat de steekproef kleiner is uitgevallen dan gedacht, heeft er toch saturatie plaatsgevonden. Dit is een sterkte in het onderzoek aangezien hieruit blijkt dat de belangrijkste ideeën van de medewerkers genoemd zijn.

5.6.2 Zwaktes
Respons kleiner dan verwacht
In eerste instantie is een berekening gemaakt over de verwachting van het aantal reacties van de medewerkers. Hier werd verwacht ongeveer 60 reacties te krijgen van de medewerkers. Uiteindelijk is besloten de enquête naar alle medewerkers te sturen, met de verwachting ook meer reacties te krijgen. Na de sluiting van de enquête bleek dat er 53 medewerkers waren begonnen met het invullen van de enquête, slechts 19 medewerkers hebben de enquête volledig ingevuld. Ondanks dat de onderzoekers al een prijsverloting gekoppeld hadden aan het invullen van de enquête. Bij herhaling van dit onderzoek kan het helpen om teams persoonlijk te benaderen, door te bellen of langs te gaan op locaties. Dit wordt aanbevolen omdat de onderzoekers hebben gemerkt dat ze meer respons hebben gekregen van de medewerkers waarmee ze in contact zijn geweest.

Onjuiste interpretatie betrokkenheid van cliënten
Een zwakte van het onderzoek is dat in de digitale enquête vragen stonden over de betrokkenheid van cliënten bij de meldcode huiselijk geweld. Toen de antwoorden werden geanalyseerd door de onderzoekers, bleek dat een aantal medewerkers het begrip ‘betrokkenheid van cliënten’ anders hadden geïnterpreteerd dan de onderzoekers. Hierdoor is besloten cijfers uit het onderzoek aan te passen, zoals beschreven staat in paragraaf 4.2. Bij herhaling van dit onderzoek zal in de enquête verwoord moeten worden dat de betrokkenheid van de cliënten in gaat op hun rol als omstander en niet als slachtoffer of dader.

Gevoel van betrokkenheid
Er is niet gevraagd naar het gevoel van betrokkenheid van medewerkers bij de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO. Om antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag; “Hoe kan de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO gezamenlijk worden gedragen door de medewerkers en cliënten van RIBW GO

GE?" had deze vraag wel gesteld moeten worden. Het begrip "gedragen" wordt volgens de literatuur opgedeeld in de bekendheid, betrokkenheid en gebruik. Om het draagvlak dus te meten moest aan de medewerkers en cliënten gevraagd worden naar de bekendheid, betrokkenheid en gebruik van de meldcode. Dit heeft een negatieve invloed op de validiteit van het onderzoek gehad. Bij herhaling van dit onderzoek moet medewerkers gevraagd worden naar hun gevoel van betrokkenheid bij de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO.

Onduidelijkheid in de enquête
Op pagina twee van de digitale enquête stond de meldcode huiselijk geweld van RIBW GO vermeld. De afbeelding van de meldcode was ingezoomd waardoor medewerkers met een balk onderaan het scherm naar rechts moesten schuiven om de volledige weergave van de meldcode te kunnen zien. Om verder te kunnen naar de volgende pagina moesten de medewerkers ook met deze balk schuiven, echter hadden niet alle medewerkers deze balk gezien, waardoor ze gedacht kunnen hebben dat de enquête af was. De voor ons belangrijkste pagina's kwamen daarna pas. Dit was een zwakte voor het onderzoek, aangezien de enquêtes halverwege werden afgebroken en dus niet van alle medewerkers gemeten is wat de onderzoekers wilden meten. Wanneer deze vorm van enquêteren opnieuw gebruikt wordt moet de meldcode op een andere wijze worden aangeboden, om zo te voorkomen dat medewerkers halverwege de enquête stoppen.

Zelforganisatie
Het beleid van de organisatie, namelijk zelforganisatie, is niet meegenomen in het onderzoek. Om goed aan te kunnen sluiten bij de organisatie was het beter geweest dat zelforganisatie meegenomen was. Op deze manier had gekeken kunnen worden of de mogelijkheden die medewerkers en cliënten aan hebben gedragen wel aansluiten bij de werkwijze van RIBW GO. Bij herhaling van dit onderzoek moet dit aspect wel meegenomen worden in het theoretisch kader van het onderzoek.

5.7 Discussie
In de discussie van dit onderzoek komt het professioneel standpunt van de onderzoekers ten aanzien van het onderzoeksonderwerp naar voren. De discussie is geschreven op micro-, meso-, en macroniveau. Er wordt gebruik gemaakt van twee resultaten die de onderzoekers zijn opgevallen.

Uit de resultaten van het onderzoek kwam onder andere naar voren dat cliënten zich vrijwillig willen kunnen aanmelden om deel te nemen aan een informatie- of thema avond. Hiermee wil een cliënt voorkomen dat alle cliënten kennis over huiselijk geweld opdoen en er onterechte meldingen worden gedaan. De cliënt spreekt daarmee de angst uit dat misschien niet alle cliënten competent zijn om huiselijk geweld te signaleren en terechte meldingen te maken. Er was ook een andere cliënt die tijdens het interview zijn angst uit sprak over de competenties van cliënten. Dit maal over de mate van belasting voor cliënten met betrekking tot het organiseren van hulp voor andere cliënten.

Wij als beginnend professionals kunnen ons vinden in de zorg vanuit de cliënten. Wij denken niet dat alle cliënten competent zijn om huiselijk geweld te signaleren en terechte meldingen te maken. Daarnaast denken wij dat cliëntenparticipatie te belastend kan zijn voor cliënten.

Dat er rekening gehouden moet worden met de competenties van cliënten is ook in het theoretisch kader van ons onderzoek naar voren gekomen. Om rekening te houden met de competenties van de cliënt zegt Van Haaster (2001) dat er gekeken moet worden naar wat cliënten kunnen, mogen, willen en

moeten. Doordat er tijdens dit onderzoek gevraagd is naar de competenties van de cliënten zijn onder andere de hiervoor genoemde angsten van cliënten naar voren gekomen.

Wij vinden dat er onvoldoende rekening gehouden wordt met de competenties van cliënten. In onze methode van onderzoek benoemen wij te verwachten dat cliënten in Partnerberaden een hoger IQ zullen hebben en daardoor beter mee kunnen denken bij ons onderzoek. Dit zou betekenen dat zwakkere cliënten niet deelnemen aan de opgelegde participatie vorm vanuit de WMO en Participatiewet (reguliere participatie). Sok et al. (2009) beamen dit. Zij zeggen dat de reguliere vormen van cliëntenparticipatie, zoals een cliëntenraad voor kwetsbare cliënten meestal niet geschikt blijkt. Kwetsbare cliënten doen door hun beperkingen minder vaak mee aan vormen van reguliere cliëntenparticipatie. Ze zijn daarvoor te zwaar belast, hebben een te laag uithoudingsvermogen of zijn niet mobiel genoeg. Sok et al. (2009) zeggen dat het hierdoor moeilijker is voor meer kwetsbare cliënten om hun stem te laten horen. Wij als beginnend professionals denken dat dit komt doordat er onvoldoende rekening gehouden wordt met de competenties van zwakkere cliënten. En dat cliënten onvoldoende worden ondersteund binnen reguliere participatie. Participatie vereist namelijk op alle momenten ondersteuning, met voorwaarden en met gerichte ondersteunende activiteiten (Van Haaster, 2001). Wij denken dat hier niet aan wordt voldaan, omdat de zwakkere cliënten naar onze mening onvoldoende meegaan in de reguliere participatie.

Wij als beginnend professionals vinden dat er nieuwe vormen van reguliere cliëntenparticipatie ontwikkeld moeten worden, waarbij meer rekening gehouden wordt met de competenties van zwakkere cliënten. En cliënten moeten op een andere wijze worden ondersteund binnen cliëntenparticipatie. Van Haaster (2001) beaamt dat er afhankelijk van de lokale context ook nieuwe behoeften aan specifieke ondersteuning kunnen ontstaan en er altijd nieuwe ondersteuningsinstrumenten ontwikkeld kunnen worden.

Literatuurlijst

Baarda, B. (2014). Dit is onderzoek - Handleiding voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers.

Beek, I. van (2009). Stappenplan geeft houvast. *Maatwerk, 2009 (10),* 15 - 17. doi: 10.1007/BF03088196

Beer, R. & Lindauer, R. (2014). *Verwerken en versterken: Werkboek voor therapeuten bij de methode Traumagerichte Cognitieve Gedragstherapie*. doi: 10.1007/978-90-368-0584-1_1

Bijscholing WMO. (z.j.a). Aanpak Huiselijk Geweld. Verkregen via http://www.bijscholingwmo.nl/scholing/aanpak-huiselijk-geweld-academie%20voor%20inspiratie

Bijscholing WMO (z.j.b). Werken met de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Verkregen via http://www.bijscholingwmo.nl/scholing/werken-met-de-meldcode-huiselijk-geweld-en-kindermishandeling-Bureau%20Veiligheid

Bremmer, N.P.C. (2013). (Na)zorg voor veteranen - Noodzaak en nut van nazorg bij militaire veteranen. Verkregen via https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/279488

Buuren, van, H., Hummel, H., Berkhout, J. & Slootmaker, A. (2009). *Onderzoek, de basis.* Houten: Noordhoff Uitgevers

De Zaak (2012). 19 manieren om je naamsbekendheid te vergroten. Verkregen via http://www.dezaak.nl/1362/19-manieren-naamsbekendheid-vergroten.htm

Doeven, I. (2008). Meldcodes kindermishandeling - Verslag van en onderzoek naar de beschikking over, waardering van en scholing in het gebruik van meldcodes kindermishandeling. Verkregen via https://www.huiselijkgeweld.nl/feiten/landelijk/meldcodes_kindermishandeling

Diemen, van - Steenvoorden, J.A.A.M. (2013). Invoering van meldcode(s) huiselijk geweld en kindermishandeling binnen een aantal gezondheidszorgsectoren nog onvoldoende. Verkregen via http://igz.nl/zoeken/document.aspx?doc=Invoering+van+meldcode(s)+huiselijk+geweld+en+kindermishandeling+binnen+een+aantal+gezondheidszorgsectoren+nog+onvoldoende&docid=6153&URL=

Edelenbos, J., Monnikhof, R. (1998). *Spanning en interactie*. Een analyse van interactief beleid in lokale democratie. Amsterdam: Instituut voor Publiek en Politiek.

GGZ Nederland (2016). Position paper GGZ Nederland - T.b.v. rondetafelgesprek “Verbetering Meldcode Huiselijk Geweld en Kindermishandeling”. Verkregen via www.ggznederland.nl

Gritter, E., Verpalen, B. (2012). Strategisch beleidsplan 2012-2015 RIBW Groep Overijssel. Verkregen https://www.ribwgo.nl/fileadmin/Website/.../Strategisch_beleidsplan_2012_2015.pdf

Heinzer, M. M., & Krimm, J. R. (2002). Barriers to screening for domestic violence in an emergency department. *Holistic Nursing Practice*, *16 (3)*, 24-33.

Inspectie voor de Gezondheidszorg (2013). Invoering van meldcode(s) huiselijk geweld en kindermishandeling binnen een aantal gezondheidszorgsectoren nog onvoldoende. Verkregen via https://www.igz.nl/actueel/nieuws/gebruik_meldcodes_nog_onvoldoende.aspx

Janssen, H., Wentzel, W. & Vissers, B. (2015). *Basisboek huiselijk geweld.* Bussum: Uitgeverij Coutinho.

Kooij, P. (2012). Advies- en Meldpunt Kindermishandeling en huiselijk geweld. Tijdschrift Kindergeneeskundigen, 2 (80), 37-43. doi: 10.1007/s12456-012-0010-x

Korsten, A. & Derksen, W. (1986). *Uitvoering van overheidsbeleid - Gemeenten en ambtelijk gedrag belicht*. Leiden: Stenfert Kroese

Migchelbrink, F. (2009). *Praktijkgericht onderzoek in zorg en welzijn.* Amsterdam: Uitgeverij SWP.

Neuman, W.L. (2016). *Understanding research*. London: Pearson Education Limited.

Nieuwbeerta, P., & Verweij, A. (2003). Sekseverschillen in slachtofferschap van geweld in 18 landen: de rol van emancipatie. *Sociale Wetenschappen*, *46 (1)*, 38-56.

Plooij, F. (2011). *Onderzoek doen - een praktische inleiding in onderzoeksvaardigheden*. Benelux: Pearson Education

Pons, A.G.A., Lie, T.M.Y., Jong, M.M., de & Heuvel, A. van den. (2015). Rapportage onderzoek onder artsen naar de werking van de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Den Haag: BMC Onderzoek.

Qualtrix (2017). My Projects Section. Verkregen op 7 april 2017, via https://saxion.eu.qualtrics.com/ControlPanel/?ClientAction=ChangePage&Section=MyProjectsSection

Reijnders, U.J.L., Drijber, B.C. (2006). Letselbeoordeling en -herkenning - Huiselijk geweld (4): Huisarts en geweld. *Huisarts en wetenschap, 2006 (49),* 686 - 687. doi: 10.1007/BF03084885

RIBW Groep Overijssel (2016). Stappenplan huiselijk geweld en kindermishandeling. Geraardpleegd op 8 maart 2017 via https://medewerker.ribwgo.nl/kwaliteitsdocumentenribwgo.html

RIBW Groep Overijssel (z.j.). De cliëntvertrouwenspersoon. Verkregen via https://www.ribwgo.nl/contact/de-client-vertrouwenspersoon.html

Rijksoverheid (2013). Wet meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling van kracht, vraag en antwoord. Verkregen via https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2011/06/28/veelgestelde-vragen-meldcode-huiselijk-geweld-en-kindermishandeling

Rijksoverheid (z.j.). Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Verkregen via https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/huiselijk-

geweld/documenten/rapporten/2017/01/09/basismodel-meldcode-huiselijk-geweld-en-kindermishandeling

Sok, K., Kok, E., Royers, T. & Panhuijzen, B. (2009). *Cliëntenparticipatie in beeld.* Verkregen op 15 mei 2017 via https://www.movisie.nl/sites/default/files/alfresco_files/Rapport%20Clienten participatie%20in%20beeld%20[MOV-224220-0.3].pdf

Somech, A., Bogler, R. (2002). Antecedents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, *38 (4)*, 555-577.

Stals, I. (2005). *Huiselijk geweld - Politie Praktijk Boeken*. Antwerpen - Apeldoorn: Maklu Uitgevers.

Swanborn, P.G. (2010). *Basisboek sociaal onderzoek*. Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers.

Haaster, H.P.M., van (2001). *Cliëntenparticipatie*. Coutinho.

Veen, H.C.J. van der, Bogaerts, S. (2010). *Huiselijk geweld in Nederland.* Meppel: Boom distributiecentrum.

Vermaat, M.F., van Rooij, H., & le Noble, G. (2006). 1132 Wet Maatschappelijke Ondersteuning (WMO). Zorg en Financiering, 5(9), 11-35.

Wentzel, W. (2003). *Huiselijk en seksueel geweld.* Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Wieland, J., Kapitein, S., Otter, M., & Baas, R.W.J. (2014). Diagnostiek van psychiatrische stoornissen bij mensen met een (zeer) lichte verstandelijke beperking. *Tijdschrift voor Psychiatrie*, *56 (7*), 463-470.

Bijlagen

Bijlage 1 Voorbeeld labelschema

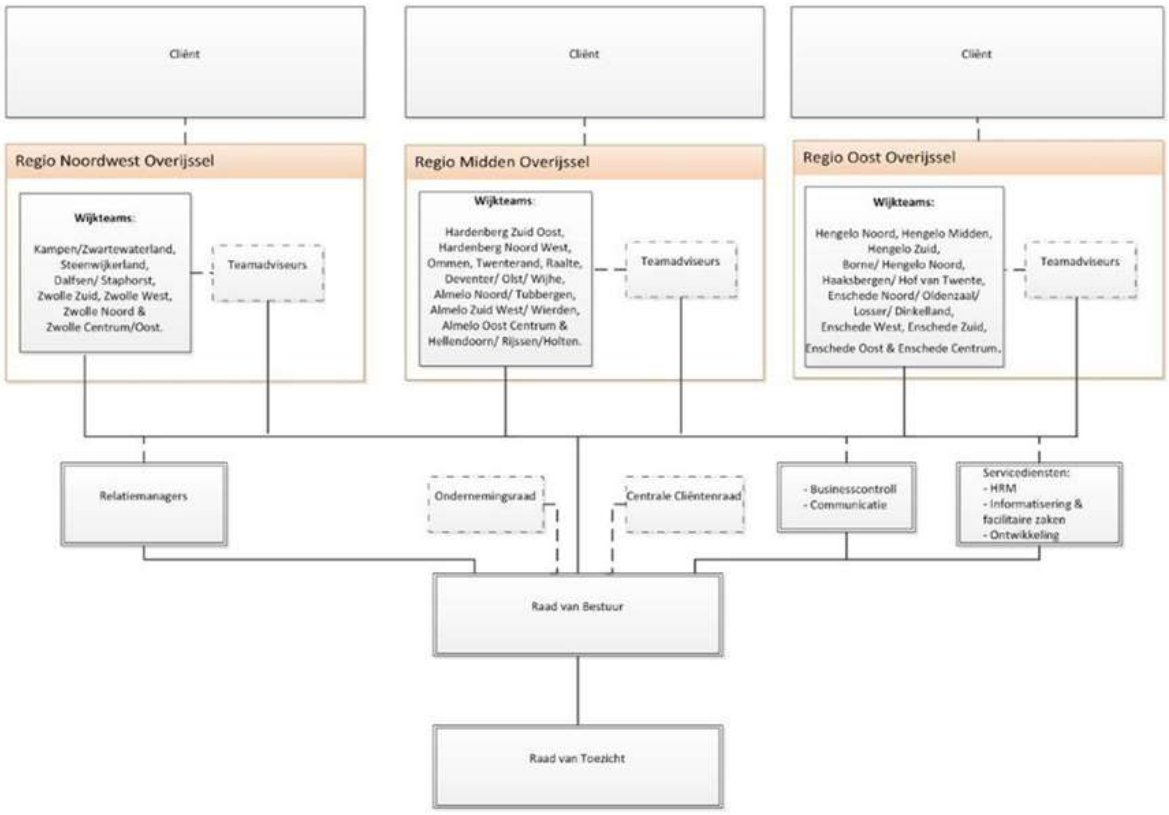
Q25. Wat hebben ze hier voor nodig?

Hoofdlabel	Label	Fragment nummer	Fragment
Gevoel	Vertrouwen	15. a	Vertrouwen vanuit ons zodat ze weten dat alle informatie vertrouwelijk behandeld zullen worden.
		13. b	vertrouwen dat het bij begeleiding in goede handen is. Zij moeten niet ervaren dat het uiteindelijk hun schuld is dat ze het hebben doorgegeven.
		10. b	vertrouwensband
		8. b	De ruimte en het vertrouwen voelen om het bespreekbaar te durven maken met begeleiders.
		7.	Vertrouwen
		5. b	vertrouwen
		15. b van Q26	Dat de cliënt het gevoel heeft dat hij/zij gehoord wordt en dat er op een nette manier om wordt gegaan met de gegeven informatie en dat dit niet zo maar bij derden terecht komt.
	Veiligheid	15. b	de ruimte voelen om open en eerlijk over bepaalde dingen te praten.
		12. a	Veiligheid vanuit begeleiding
		10. a	Gevoel van veiligheid
		5. c	Veilige omgeving

		2. a	Een veilige omgeving waarin dit gestimuleerd wordt.
	Laagdrempeligheid	13. a	Laagdrempeligheid
		2. c	Begeleiding die laagdrempelig is voor cliënten om dit onderwerp mee te bespreken.
		2.d	Begeleiding die ontvankelijk is voor cliënten om dit onderwerp mee te bespreken.
	Serieus genomen worden	10. c	gelijkwaardige benadering. Het serieus nemen zonder te snel conclusies te trekken is nodig.
	Anonimiteit	6. b	annonimiteit
Kennis	Weten waar ze terecht kunnen	21.	Op de hoogte zijn waar ze aan kunnen kloppen om hun bevindingen te delen.
		20. a	Weten dat ze hiervoor bij de begeleiding terecht kunnen
		16. d	Als ze weten waar ze dit kunnen melden dan zal dit in de praktijk sneller gebeuren.
		14. a	- weten bij wie ze terecht kunnen wanneer iets gesignaleerd worden
		9. b	kennis en informatie over waar ze met vermoedens terecht kunnen.
	Informatie	20. b	informatievoorziening
		6. a	informatie
		5. a	Educatie
	Een handleiding	17.	Een concrete leesbare handleiding

	Kennis van signalen	18.	De signalen moeten ze kennis van hebben.
		16. b	Cliënten moeten weten welke signalen ze zouden kunnen tegen komen. Zowel voor hunzelf als voor hun naaste omgeving.
		16. c	Als ze weten welke dingen van belang zijn om te melden zal dit in de praktijk sneller gebeuren.
		8. a	Signalen herkennen.
		3.	De kennis van de signalen.
		1.	Een soort van cursus waarin ze signalen van huiselijk geweld leren kennen.
	Kennis van de meldcode	19.	De stappen die gevolgd moeten worden om een melding te maken.
		11.	Op de hoogte zijn van de meldcode
		4.	Op de hoogte zijn van meldcode.
	Kennis van huiselijk geweld	16. a	Cliënten moeten weten wat er onder huiselijk geweld valt. Zowel voor hunzelf als voor hun naaste omgeving.
		14. b	- weten wanneer iets huiselijk geweld is
		12. b	weten wat dit voor gevolgen heeft en wat het betekent.
		9. a	kennis en informatie over wat huiselijk geweld is
	Dat het thema levend blijft	10. d	Eventueel thema avond organiseren in samenwerking met bijv. Een partnerberaad om het onder de aandacht te brengen.

Bijlage 2 Organogram RIBW Groep Overijssel



Bijlage 3 Meldcode huiselijk geweld RIBW Groep Overijssel

Stap 1 vervolg: Signalen

Lichamelijk:
- blauwe plekken, botbreuken en kneuzingen
- snij-, brand- en schaafwonden
- hoofd- en buikpijn
- urineweginfecties/beschadigingen aan geslachtsorganen

Geestelijk:
- concentratieproblemen
- schuld- en schaamtegevoelens
- negatief zelfbeeld
- psychische klachten als spanningsklachten, depressies, fobieën en psychoses

Kadera

Stap 1 vervolg: Signalen

Gedrag:
- vreemde verklaringen voor verwondingen
- nooit ergens aanwezig zonder pleger
- leeft in een sociaal isolement
- heel volgzame houding naar pleger
- komt afspraken niet na
- mag niet over eigen geld beschikken
- schrikachtig, schuw
- verslaving

Kadera

Stap 2: Collegiale consultatie

Op basis van dezelfde feiten maakt iedereen een andere afweging

- De tweede stap is het overleg over de signalen.

Kadera

Stap 3: Gesprek met de cliënt

Voorbereiding:

- Wat is een goede veilige plek/ tijd om af te spreken? (tijd nemen)
- Wat zijn de risico's? (voor jezelf/ ouders/ kind)
- Waar ga je zitten in de kamer waar je afgesproken hebt?
- Hoe reageer je als men boos wordt?
- Welke afspraken heb je met je leidinggevende gemaakt?

Kadera

Stap 3 vervolg: Gesprek met de cliënt

In het gesprek met de cliënt gaat het er om dat de beroepskracht:

- het doel van het gesprek uitlegt;
- de signalen, dit wil zeggen de feiten die hij heeft vastgesteld en de waarnemingen die hij heeft gedaan, bespreekt;
- de cliënt uitnodigt om daarop te reageren;
- na deze reactie komt tot een interpretatie van wat hij heeft gezien en gehoord en wat hem in reactie daarop verteld is.

Kadera

Stap 3 vervolg: Gesprek met de cliënt

- Kom snel ter zake
- Deel waarnemingen (feiten!) en zorgen (oprechte interesse)
- Benoem wat je ziet en vraag door
- Doorvragen op beleving (Hoe is dit voor jou? Hoe wil je dat het over twee jaar is?)
- Heb een open / respectvolle / begripvolle houding
- Niet afkraken (kies geen partij / vel geen oordeel)
- Rekening houden met gevoel/ gedrag
- Ontschuldigen (kinderen)
- Pas op met beloftes (doe niets achter de rug om)
- Blijf werken aan een vertrouwensrelatie
- Rond zorgvuldig af (welke veiligheidsafspraken maak je?)

Kadera

Stap 4: Wegen van het geweld

- Deze stap vraagt van de beroepskracht dat hij het risico op huiselijk geweld of kindermishandeling inschat, evenals de aard en de ernst van dit geweld.

- *Risicotaxatie-instrument*
- *Advies inwinnen AMK/SHG of andere samenwerkingspartner*

Kadera

Stap 4 vervolg: Wegen van het geweld

Afwegen doe je op basis van een risicotaxatie:

- 1. Acute dreiging
  Veiligheid: Is er een acute dreiging waarbij de veiligheid van het slachtoffer niet gegarandeerd kan worden?
- 2. Veiligheid in het geding?
  Hoe **gewelddadig** is het? Hoe ziet het geweld eruit?
- 3. Ernst van de gevolgen?
  Duur van de situatie. Hoe lang speelt dit al? Ernst van de gevolgen.
- 4. Isolement
  Isolement. Kan de situatie m.b.v. direct betrokkenen worden doorbroken?
- 5. Inschatting verdere hulpverlening
  Inschatting start **verdere hulpverlening**. Welke hulpverlening kan relatief eenvoudig worden ingezet, zijn er indicaties dat de betrokkene(n) er voor open staan?

Kadera

Stap 5: Hulp of melden

- Zelf hulp bieden:

  De beroepskracht beoordeelt of hij zelf, gelet op zijn competenties, zijn verantwoordelijkheden en zijn professionele grenzen, in voldoende mate effectieve hulp kan bieden of kan organiseren.

- Melden:

  Melding bij het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling (<18) of bij het Steunpunt Huiselijk Geweld (18+).

Kadera

De vijf stappen van het basismodel:

- In kaart brengen van de signalen
- Collegiale consultatie en zo nodig raadplegen AMK/SHG
- Gesprek met de cliënt
- Wegen van de aard en ernst van het geweld of de kindermishandeling
- Beslissen: hulp organiseren of melden

Kadera

Meer informatie

- www.meldcode.nl
- www.meldcodeoverijssel.nl
- www.huiselijkgeweld.nl
- www.kadera.nl



Kadera

Bijlage 4 Signaallijst huiselijk geweld



1. Signalen van partnergeweld

Wanneer u één of meerdere van deze signalen opmerkt, bedenk dan dat er sprake zou kunnen zijn van huiselijk geweld.

Lichamelijk letsel
- blauwe plekken
- snij-, brand-, bijt- en hoofdwonden
- kneuzingen
- ontwrichtingen, vaak van kaak en schouder
- breuken van ribben, neus, kaak en andere botten
- schedelletsel
- verlies van tanden
- genitale verwondingen
- gehoorstoornissen

Psychosomatische klachten
- symptomen van angst, zoals trillen, zweten, hartkloppingen, hyperventilatie, duizeligheid en slapeloosheid
- symptomen van machteloosheid, zoals slapte, neerslachtigheid, vermoeidheid
- symptomen van spanning, zoals hoofdpijn, buikpijn, maagpijn, nachtmerries en slaapstoornissen
- menstruatiestoornissen

Psychische problemen/ psychiatrische stoornissen
- posttraumatische stressstoornis
- dissociatieve identiteitsstoornis
- dissociatieve verschijnselen
- zelfbeschadigend gedrag (automutilatie)
- psychoses
- depressie en suïcidepogingen

Psychosociale klachten
- concentratieproblemen
- negatief zelfbeeld
- schaamte- en schuldgevoelens
- sociaal isolement
- wantrouwen
- relatieproblemen
- problemen rond seksualiteit en intimiteit

Gedragsmatige verschijnselen
- moeite met oogcontact
- afspraken steeds uitstellen of afzeggen
- dubieuze verklaringen voor verwondingen
- tegenstrijdige boodschappen uitzenden
- slaafse houding tegenover de partner
- in bescherming nemen van partner of derden
- altijd vergezeld door partner of derden
- een partner die opvallend attent is of agressief is
- niet over (eigen) geld mogen beschikken
- middelengebruik en verslaving (alcohol, drugs en medicijnen)
- ingehouden woede
- vlakke emoties
- schrikachtigheid
- een onderdanige houding
- moeite met huilen
- weinig contacten buitenshuis
- dwangmatig schoonmaken
- opvoedingsproblemen
- verwaarlozing/mishandeling van kinderen
- overbezorgd of opvallend onverschillig
- grenzeloosheid
- onduidelijke hulpvragen
- vragen op het gebied van echtscheiding, relatieproblemen en ruzies

Bron: Janssen, Wentzel en Vissers (2015)

Bijlage 5 Modelovereenkomst onderzoeksopdracht

Model overeenkomst onderzoeksopdracht

Academie Mens en Maatschappij
OVEREENKOMST ONDERZOEKSOPDRACHT

STUDENTGEGEVENS	
Naam	Maeleen Andrea Beekstea Joyce Asbroek
Adres	Doctor Benthemstraat 11 Sluiteresdijk 43
Postcode/woonplaats	7514ck Enschede 7554 PG Hengelo
Telefoonnummer	06-36159954 06 28734548
Mobiel	06-36159954 06 28734548
Email	Mael11993@hotmail.com asbroek1@hotmail.com
Opleiding	MWD MWD
(Indien meerdere deelnemende studenten, naam en adresgegevens toevoegen)	
GEGEVENS INSTELLING/ORGANISATIE	
Naam Organisatie + afdeling	RBL Groep Arnhem
Eindverantwoordelijke onderzoek	Marnie Scholtmeijer
Onderzoeksbegeleider + opleiding	
Adres	Dr. Kleinerdweg 2
Postcode/woonplaats	8025 BS Zwolle
Telefoonnummer	06 12506487
Email	j.scholtmeijer@rmbweg.nl
De organisatie geeft wel/~~niet~~* toestemming voor publicatie van het bachelorrapport. (binnen school)	
GEGEVENS ACADEMIE MENS EN MAATSCHAPPIJ	
Naam Organisatie + afdeling	Saxion, Academie Mens en Maatschappij
Eindverantwoordelijke onderzoek	Karin Kremer-Baars
Onderzoeksbegeleider + opleiding	S.v.d Heuvel MWD

Adres	M.H. Tromplaan 28
Postcode/woonplaats	Postbus 70.000/7513 AB Enschede
Telefoonnummer	053-4871...
Email	s.m.vandenheuvel@saxion.nl
GEGEVENS ONDERZOEK	
Onderwerp en achtergrondschets	Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling
Doelstelling/vraagstelling	Het protocol werkbaar maken
Projectomschrijving	Lp. 9.2 Bachelor onderzoek
Werkwijze	Literatuuronderzoek en enquêtes
Middelen (bijv. financiën, overlegtijd)	Begeleiding
Tijdsfasering (start-, loop- eindtijd) Let op: dit mag maximaal zeven maanden in totaal beslaan.	06-02-2017 tot 14-07-2017
Beoogde tussenproducten	De producten van Lp 9.2.
Producten ter beschikking	Bestaande meldcode RIBW
Geheimhoudingsplicht (bijv. privacy)	evt. cliënt informatie

Overige afspraken / condities:
Het onderzoeksplan is gelezen en geaccordeerd door de opdrachtgever.

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

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

VOOR AKKOORD

- Handtekening Eindverantwoordelijke Opleiding



- Handtekening Eindverantwoordelijke Instelling

- Handtekening Student(en)



Datum en Plaats
Evt. Bijlagen

Bijlage 6 Evaluatieformulier opdrachtgever

In deze bijlage vindt u het ingevulde evaluatieformulier door de opdrachtgever. Deze is ingevuld bij het laatste feedbackmoment vanuit de opdrachtgever. Hierbij waren de onderzoekers nog bezig met het uitwerken van de conclusies en aanbevelingen. De kans bestaat daardoor dat de onderzoekers gestegen of gedaald zijn in de kwaliteit van hun argumentatie.

Academie Mens en Maatschappij	
EVALUATIE ONDERZOEKSOPDRACHT	
STUDENTGEGEVENS	
Naam	
Onderwerp bacheloronderzoek	
Opleiding	
GEGEVENS INSTELLING/ORGANISATIE	
Naam organisatie + afdeling	RIBW Groep Overijssel, team Innovatie en Kwaliteit
Onderzoeksbegeleider	Jennie Scholtmeijer
Adres	Dokter Klinkertweg 2
Postcode/woonplaats	8025 BS Zwolle
Telefoonnummer	06 12506487

Email	j.scholtmeijer@ribwgo.nl
Datum	10-05-2017

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

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

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

De uitwerking van de interviews is krachtiger door het gebruik van citaten van medewerkers en cliënten. Boeiend om gte lezen dat medewerkers van mening zijn dat de E-learning verplicht moet zijn maar dat maar een paar medewerkers de E-learning compleet hebben afgerond.

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

	Onvoldoende	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
Samenwerking tussen studenten (o.a. taakverdeling)			x	
Samenwerking studenten vs. organisatie			x	
Zelfstandigheid studenten				x
Effectiviteit van werken van studenten			x	

Omgaan met afspraken/planning			X	
Communicatie van studenten				x
Afronding van de opdracht door studenten				x

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

Joyce en Marleen kunnen zelfstandig werken en zelf goed aangeven wat ze nodig hebben en wanneer. Ze weten welke vragen ze moeten stellen en waren goed voorbereid tijdens de overlegmomenten. Fijn om mee samen te werken en pro-actief.

Bedankt voor het invullen!