

# Eindrapport Beschermjassen

Implementatie experiment en Onderzoek  
bij vijf Utrechtse jeugdzorginstellingen

Esther Huisman (PIONN)  
Paul Elzinga (PIONN)  
Martine Buist-Bouwman (PIONN)  
Mariele Mijnlief (Enova-STAMM CMO)

Papenvoort, 26 maart 2012



Dit rapport is gemaakt in opdracht van STAMM CMO en mede mogelijk gemaakt door EIF, Provincie Utrecht en Provincie Drenthe.

De voor dit rapport noodzakelijke gegevens zijn verzameld door het Praktijkgestuurd Innovatie en Onderzoeksnetwerk Noord-Nederland (PIONN) te Papenvoort.

PIONN is verantwoordelijk voor de analyse van de gegevens en de inhoud van dit rapport. Het auteursrecht en de daaraan verbonden rechten en bevoegdheden berust bij PIONN.

PIONN maakt deel uit van Stichting Yorneo te Papenvoort en is partner in Samenwerkingsverband Effectieve Jeugdzorg Nederland (SEJN) [www.sejn.nl](http://www.sejn.nl)

Opdrachtgever  
STAMM CMO  
Postbus 954  
9400 AZ Assen  
T: 0592-394400  
E: [info@stamm.nl](mailto:info@stamm.nl)  
[www.stamm.nl](http://www.stamm.nl)

PIONN  
Postbus 114  
9400 AC Assen  
T :0592 – 367 934  
E: [info@pionn.nl](mailto:info@pionn.nl)  
[www.pionn.nl](http://www.pionn.nl)

© 2012 STAMM. Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden veeleenvoudigd en/of openbaargemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de opdrachtgever.

# Inhoudsopgave

<b>VOORWOORD</b> .....	<b>4</b>
<b>1. INLEIDING</b> .....	<b>5</b>
<b>2. AANPAK</b> .....	<b>7</b>
<b>3. RESULTATEN</b> .....	<b>10</b>
TOTALE ONDERZOEKSPOPULATIE .....	11
LIJN5 .....	14
REINAERDE .....	17
TIMON, GROEP 1 .....	20
TIMON, GROEP 2.....	23
TRAJECTUM, GROEP 1.....	26
TRAJECTUM, GROEP 2.....	29
ZANDBERGEN .....	32
<b>4. REFLECTIE OP IMPLEMENTATIETRAJECT N.A.V. DE FEEDBACKGESPREKKEN</b> .....	<b>35</b>
<b>5. CONCLUSIE, DISCUSSIE EN AANBEVELINGEN</b> .....	<b>43</b>
<b>BIJLAGE 1: ANALYSEFORMULIER</b> .....	<b>45</b>
<b>BIJLAGE 2: INHOUDELIJKE CHECKLIST BESCHERMJASSEN</b> .....	<b>47</b>
<b>BIJLAGE 3: SCORES PER INSTELLING</b> .....	<b>54</b>
<b>BIJLAGE 4: INSTELLING VERSUS TOTAAL</b> .....	<b>62</b>
<b>LITERATUURLIJST</b> .....	<b>71</b>

## Voorwoord

---

Dit eindrapport heeft betrekking op het 'implementatie-experiment Beschermjassen'. Er zijn meerdere implementatie-experimenten gestart. Dit eindrapport heeft betrekking op de 5 instellingen die werkzaam zijn in de regio Utrecht en waarvoor de provincie Utrecht subsidie heeft toegekend. Het betreft een vijftal instellingen in de (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn uitgevoerd in de provincie Utrecht, te weten Lijn5, Reinaerde, Timon, Trajectum en Zandbergen.

Deze vijf instellingen hebben allemaal behoorlijk geïnvesteerd binnen de kaders van Programmalijn 3 van de Utrechtse Jeugd Centraal (UJC) zowel in de training, het implementatietraject als ook in de train-de-trainer training Beschermjassen. Het werken met Beschermjassen sluit weliswaar vaak aan bij de reguliere benadering en ambitie maar vergt ook iets nieuws, anders en soms iets meer van professionals.

Per instelling zijn er minimaal 10 en maximaal 30 personen getraind. Gezien de omvang van de instellingen kan dus -zelfs in het optimale geval- slechts een begin gemaakt worden met implementatie van Beschermjassen in de instelling. Daarnaast hebben bijna alle instellingen te maken (gehad) met ingrijpende reorganisaties en bezuinigingen hetgeen extra druk met zich mee brengt.

Uit de gesprekken met de instellingen blijkt dat men de training Beschermjassen herkenbaar, erg bruikbaar en inspirerend vond maar ook omvattend en complex. Bijna alle professionals gaven na de training aan behoefte te hebben aan oefenen en het geleerde te vertalen naar de praktijk van alledag. Het implementatie-experiment Beschermjassen is nu juist bedoeld om professionals te ondersteunen bij het vertalen en implementeren in het dagelijks handelen van wat in de training is geleerd. De metingen zijn gebaseerd op de persoonlijke inschatting van professionals in hoeverre ze de werkzame bestanddelen daadwerkelijk toepassen. In die zin betreft het de individuele implementatie. Toch is Beschermjassen niet iets wat je in je eentje doet. Het wordt als belangrijk en ondersteunend ervaren om op team niveau aandacht te besteden aan de implementatie, dat je elkaar erop bevraagt en dat het werken volgens Beschermjassen wordt gefaciliteerd door de organisatie.

In het algemeen zijn de instellingen er in geslaagd bij de getrainde professionals een significante groei te bereiken op vijf van de zes schalen van de inhoudelijke checklist Beschermjassen. Dat verdient een groot compliment voor alle betrokken instellingen. Bij een schaal is de groei niet significant. Opgemerkt moet worden dat de gemiddelde score op die betreffende schaal zowel ten tijde van de eerste meting als ten tijde van de derde meting ruim voldoende is.

# 1. Inleiding

---

Voor u ligt het eindrapport Beschermjassen Implementatie-experiment en Onderzoek. Het doel van het implementatie-experiment is een uitvoerbare inbedding van de concepten van het werkmodel Beschermjassen in de reguliere werkwijze van vijf Utrechtse jeugdzorginstellingen. Gedurende het implementatie-experiment zijn een drietal metingen uitgevoerd om inzicht te krijgen in welke mate het werkmodel Beschermjassen daadwerkelijk in de reguliere werkwijze is ingebed. Na 6 maanden is het de bedoeling dat de instellingen in staat zijn om deze inbedding zelf op een duurzame wijze voort te zetten. Door middel van een follow-up meting is gekeken of dit inderdaad het geval is.

Dit eindrapport bevat de resultaten van het onderzoek Beschermjassen en geeft inzicht in de mate waarin de getrainde professionals van de participerende instellingen daadwerkelijk in staat zijn geweest het werkmodel Beschermjassen in te bedden in de reguliere werkwijzen middels het doorlopen van het implementatie-experiment.

## Achtergrond

In 2009 is er door het platform Beschermjassen in Drenthe, waarbij Enova-STAMM CMO het voorzitterschap op zich heeft genomen, de wens geuit om de mate van implementatie van Beschermjassen te onderzoeken en om de toepasbaarheid ervan te verbreden naar onderwijs en welzijn.

- Op 23 juni 2009 is hiervoor door het Europees Integratie Fonds (EIF) een subsidie toegekend voor de eerste fase van het project. Tijdens de eerste fase van het onderzoek Beschermjassen (september 2009 – december 2009) heeft PIONN in samenwerking met Enova-STAMM CMO producten ontwikkeld die van belang zijn voor het monitoren van de implementatie van Beschermjassen en is een beschrijving van Beschermjassen opgesteld.
- Tijdens de tweede fase van het onderzoek Beschermjassen, waarvoor Enova-STAMM CMO op 15 december 2009 subsidie heeft gekregen van het EIF, staat de integratie van Beschermjassen als toegevoegde waarde aan het reguliere aanbod en werkwijze centraal. Onder de naam “implementatie-experiment Beschermjassen” is een overdracht- en implementatieprotocol ontwikkeld. Het protocol is ontwikkeld in samenwerking met Enova-STAMM CMO (externe projectleiding), Kitlyn Tjin A Djie (opleiding en training) en PIONN (onderzoek en monitoring).

Dit eindrapport heeft betrekking op de tweede fase ‘implementatie-experiment Beschermjassen’. Tijdens de tweede fase is zijn er meerdere implementatie-experimenten gestart. Dit eindrapport heeft betrekking op de 5 instellingen die werkzaam zijn in de regio Utrecht en waarvoor de provincie Utrecht subsidie heeft toegekend. Het betreft een vijftal instellingen in de (jeugd)zorg, onderwijs en welzijn uitgevoerd in de provincie Utrecht, namelijk Lijn5, Reinaerde, Timon, Trajectum en Zandbergen.

## Beschermjassen: een korte introductie

Migratie is een bijzonder indringende levensfaseovergang, omdat het in korte tijd veel en ingrijpende veranderingen met zich meebrengt. Verlies van oude zekerheden waar nog geen nieuwe voor in de plaats gekomen zijn, kan sterke stress en traumatische ervaringen veroorzaken (Berry, e.a., 2006). De gevolgen van migratie zijn niet alleen ingrijpend, ze kunnen ook lang doorwerken, vaak meerdere

generaties. Uit onderzoek blijkt dat Nederlanders met een migratiegeschiedenis, vaker dan oorspronkelijke Nederlanders problemen hebben (o.a. Knipscheer & Kleber, 2005). Kitlyn Tjin A Djie (Paramaribo, 1953) ontdekte als jeugdhulpverlener dat Nederlandse opvattingen over hulpverlening vaak niet effectief zijn bij kinderen met een migrantenachtergrond. Aan de hand van haar eigen familie- en migratiegeschiedenis ging ze op zoek naar theoretische concepten die haar ervaringen staven. Zo ontstond het werkmodel 'Beschermjassen'.

Een werkmodel houdt in dat Beschermjassen geen aparte interventie is, maar een manier van werken die aan iedere bestaande interventie toegevoegd kan worden. Beschermjassen biedt professionals kennis, inzicht en vaardigheden waarmee zij het reguliere aanbod, werkwijze en interventies beter kunnen laten aansluiten bij cliënten met een migratie-achtergrond. Verwacht wordt dat daarmee de volgende doelen behaald kunnen worden:

- Instellingsniveau:
  - Instelling is toegankelijk voor cliënten met een migratieachtergrond;
  - De aangeboden interventies, methodieken en werkwijze(n) sluiten aan bij cliënten;
  - Voortijdige uitval van cliënten met een migratieachtergrond wordt voorkomen;
  - Effectiviteit van interventies, methodieken en werkwijze(n) neemt toe, net als de tevredenheid bij cliënten.
- Cliëntniveau:
  - Cliënt is verbonden met de hulp- en steunbronnen binnen de eigen familie, cultuur en sociaal netwerk;
  - Cliënt maakt effectief gebruik van hulp- en steunbronnen binnen de eigen familie, cultuur en sociaal netwerk;
  - Cliënt kan de eigen hulp- en steunbronnen vergroten en versterken;
  - Integratie in de Nederlandse sociale en culturele context.

### **Leeswijzer**

In dit rapport wordt achtereenvolgend besproken:

- Aanpak van het implementatie-experiment (hst 2)
- Resultaten (hst 3)
  - Resultaten over de totale onderzoekspopulatie
  - Lijn5
  - Reinaerde
  - Timon, groep 1
  - Timon, groep 2
  - Trajectum, groep 1
  - Trajectum, groep 2
  - Zandbergen
- Reflectie op het implementatietraject n.a.v. de feedbackgesprekken (hst 4)
- Conclusie, discussie en aanbevelingen (hst 5)

In de bijlage staan de Inhoudelijke Checklist Beschermjassen, het analyseformulier, de scores per instelling en de scores per instelling afgezet tegen het gemiddelde over alle instellingen heen.

## 2. Aanpak

---

### **Inhoudelijke Checklist Beschermjassen**

In fase 1 van het onderzoek is een Inhoudelijke Checklist Beschermjassen (ICB) ontwikkeld door PIONN in samenwerking met Enova-STAMM CMO. Het doel van ICB is om samen met professionals inzicht te krijgen in acties die ondernomen moeten worden om de concepten van Beschermjassen te gaan toepassen bij alle cliënten met een migratie-achtergrond. De kern van de ICB bestaat uit 23 stellingen verdeeld over 6 schalen:

- Schaal 1: diversiteitsaspecten (4 stellingen);
- Schaal 2: interculturele communicatie (2 stellingen);
- Schaal 3: doeltreffende werkalliantie (3 stellingen);
- Schaal 4: interculturele competenties en hulpmiddelen (7 stellingen);
- Schaal 5: bereik van doelen Beschermjassen (4 stellingen);
- Schaal 6: integratie Beschermjassen in de reguliere werkwijze (3 stellingen).

Op basis van de bespreking van de resultaten van de ICB werden er drie verbeterpunten geformuleerd door de instellingen. Deze drie verbeterpunten werden in de daarop volgende meting uitgevraagd door ze als stellingen aan de ICB toe te voegen. Bij meting 2, 3 en 4 bevatte de ICB dus één extra schaal (bereik eigengestelde doelen). Deze schaal (schaal 7) bevatte maximaal 3 stellingen.

- Schaal 7: de mate waarin de doelen gesteld tijdens de bespreking van de resultaten van de vorige meting gehaald zijn.

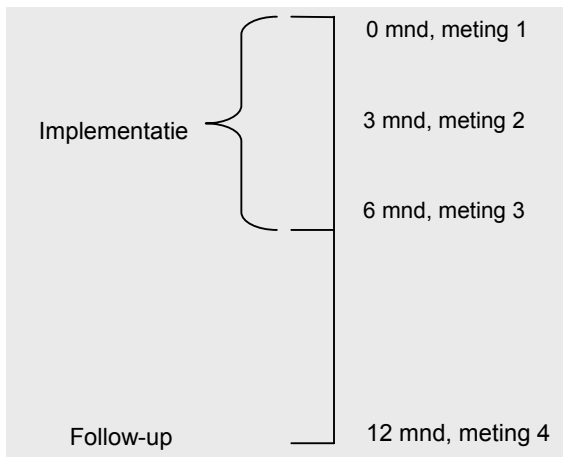
Naast de zeven schalen wordt een aantal gegevens over de professional die de vragenlijst heeft ingevuld verzameld (naam, instelling en functie). Daarnaast wordt aan de professionals gevraagd om een schatting te maken van het aantal cliënten waarmee gewerkt is in de daarvoor liggende periode en het aantal cliënten met een migratie-achtergrond. In bijlage 2 staat de ICB.

### **Analyseformulier Beschermjassen**

PIONN heeft in samenwerking met Enova-STAMM CMO een analyseformulier ontwikkeld. Indien er opvallende zaken naar voren komen naar aanleiding van de scores op de ICB dan wordt dit vermeld op het analyse formulier (in bijlage 1 staat het analyseformulier). Per meting en per instelling is er een analyseformulier opgesteld. Het voordeel van dit formulier is dat het de professionals uitnodigt de resultaten van de ICB te interpreteren. Daarnaast nodigt het formulier de professionals uit de resultaten van de meting te vertalen naar een verbeterplan. Niet alle instellingen hebben het format van het analyseformulier aangehouden, maar hebben op een andere manier de verbeterpunten vastgelegd.

### **Implementatie-experiment Beschermjassen**

Het implementatie-experiment Beschermjassen heeft een totale doorlooptijd van 12 maanden waarbij twee fasen te onderscheiden zijn: implementatie (duur: 6 maanden) en een follow-up meting (6 maanden na het afronden van de implementatiefase). In figuur 1 staat het proces in de tijd weergegeven.



**Figuur 1 | Proces in de tijd**

Het implementatie-experiment bevat twee fases (implementatie en follow-up) en 4 meetmomenten. Per meetmoment worden een aantal stappen doorlopen:

- Afnemen van de ICB: naar aanleiding van de scores op de ICB wordt er per instelling een rapport gemaakt en wordt er in het analyseformulier de belangrijkste aandachtspunten weergegeven.
- Feedbackgesprek: de resultaten van het rapport en het analyseformulier worden met de instellingen besproken. Dit feedbackgesprek resulteert in een actieplan met verbeterpunten. De verbeterpunten worden als stellingen uitgevraagd in de daarop volgende meting.
- De volgende stap is dat de instellingen aan de slag gaan met het actieplan.
- In de daaropvolgende fase wordt opnieuw de ICB afgenomen en worden de stappen vervolgd zoals besproken.

Onderstaand worden de stappen per fase in detail beschreven.

*Start:*

- Introductietraining Beschermjassen met als afsluiting het invullen van de ICB –nulmeting (meting 1).  
Sommige instellingen hebben gekozen voor het trainen van hele teams, bij Trajectum bijvoorbeeld zijn 5 hele teams getraind. Daar waar het hele team werd getraind werd het proces van reflecteren, implementeren en verbeteren meer als een gezamenlijke activiteit ervaren door de professionals. In andere organisaties is gekozen voor zo groot mogelijke spreiding van de kennis in de organisatie en diversiteit in functies zodat uit allerlei teams 1 of enkele professionals getraind zijn. Bijvoorbeeld bij Lijn 5 en Timon. Hoewel daar ook iets voor te zeggen is, ervaren de professionals het als moeilijk om Beschermjassen effectief te implementeren als er maar 1 of enkele personen bekend zijn met het gedachtegoed, de werkzame bestanddelen en instrumenten. Deze professionals gaven tijdens aan er naar uit te zien dat de rest van hun team zou worden getraind.
- Oplossingsgericht feedback gesprek met professionals over het ICB-rapport en analysformulier en opstellen van een actieplan.
- Uitvoeren van het actieplan.



3 maanden:

- Invullen van de ICB – tussenmeting (meting 2).
- Oplossingsgericht feedback gesprek met professionals over het ICB-rapport en analyseformulier en opstellen van een actieplan.
- Uitvoeren van het actieplan.

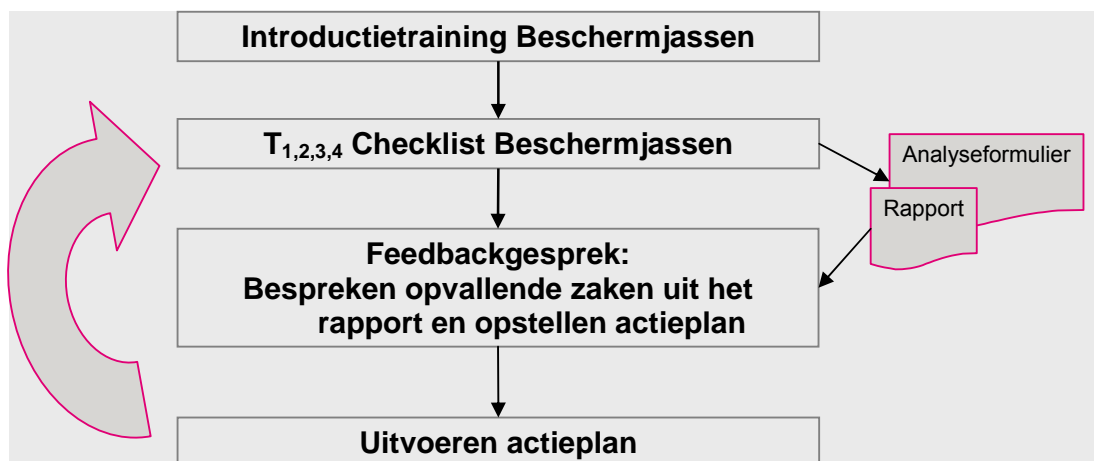
6 maanden:

- Invullen van de ICB – eindmeting (meting 3).
- Oplossingsgericht feedback gesprek met professionals over het ICB-rapport en analyseformulier en opstellen van een actieplan
- Uitvoeren van het actieplan

12 maanden:

- Invullen van de ICB – follow up (meting 4).
- Oplossingsgericht feedback gesprek met professionals over het ICB-rapport en analyseformulier en opstellen van een actieplan.
- Uitvoeren van het actieplan.

In figuur 2 staat het totale proces van het implementatie-experiment schematisch weergegeven.



**Figuur 2 | Proces Implementatie experiment**

### 3. Resultaten

---

In dit hoofdstuk worden de resultaten van implementatie-experiment beschreven. Eerst worden de resultaten beschreven van de totale onderzoekspopulatie. Vervolgens wordt per instelling de resultaten beschreven (7 respondentengroepen). Er is bewust voor gekozen om de instellingen niet met elkaar te vergelijken omdat de instellingen uiteenlopende doelgroepen voorzien van uiteenlopende vormen van hulp. Om een beeld te geven waar de instellingen staan ten opzichte van de totale respondentengroep staat in bijlage 4 de gemiddelde scores van de instellingen afgezet tegen de gemiddelde scores van de totale respondentengroep.

#### **Respons en interpretatie van de data**

Per instelling is de ICB gestuurd naar die mensen die de training 'Beschermjassen' hebben gevolgd, het betreft een relatief kleine groep respondenten. Het beperkte aantal respondenten per instelling biedt onvoldoende zekerheid om de conclusies te generaliseren naar de gehele instelling. De resultaten hebben daarom alleen betrekking op de groep respondenten die de ICB hebben ingevuld en niet op de hele instelling.

Om er zeker van te kunnen zijn dat de gepresenteerde uitkomsten zeggingskracht hebben voor die betreffende respondentengroep wordt een respons van 80% gehanteerde als ondergrens bij aanvangsmetingen. Bij herhaalde metingen is dat percentage 70% (van Yperen en Veerman, 2008).

## Totale onderzoekspopulatie

### Onderzoekspopulatie

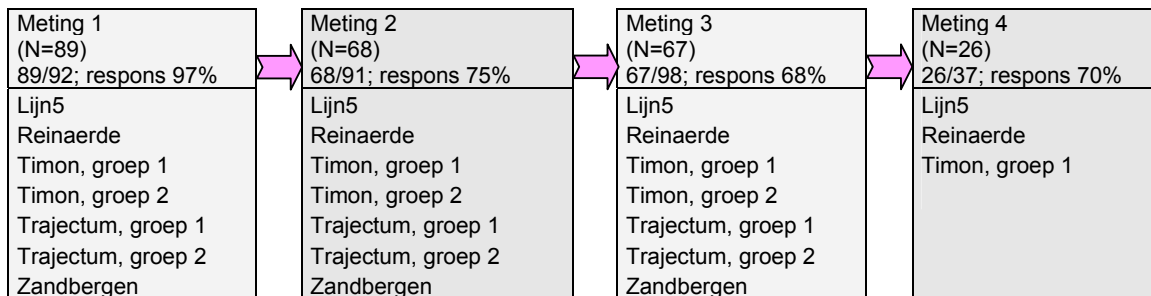
De totale onderzoekspopulatie bestaat zeven respondentengroepen. Het betreft:

1. Lijn5,
2. Reinaerde,
3. Timon groep 1,
4. Timon groep 2,
5. Trajectum groep 1,
6. Trajectum groep 2 en
7. Zandbergen.

### Traject en respons

Er zijn vier meetmomenten. Op die meetmomenten is aan de instellingen gevraagd de ICB in te vullen. Meting 4 is bij drie instellingen afgenomen<sup>1</sup>. In figuur 3 is te lezen welke metingen bij welke instellingen zijn afgenomen.

Zoals in figuur 3 is af te lezen varieert de respons over de totale onderzoekspopulatie per meting van 68% (meting 3) tot 97% (meting 1).



**Figuur 3 | Per meting, de instelling die de ICB heeft ingevuld**

### Percentage cliënten met een migratieachtergrond

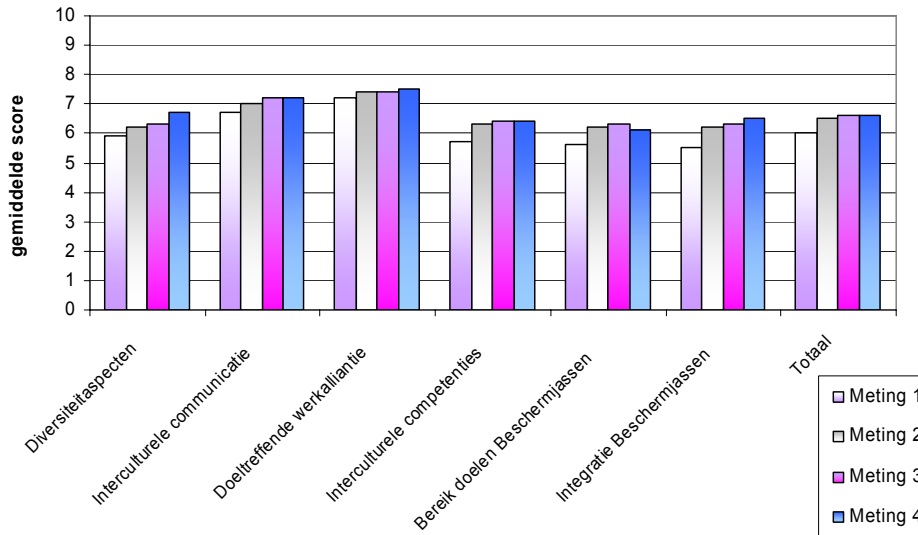
Op basis van de ingevulde ICB is door de professionals een inschatting gemaakt van het totaal aantal cliënten waarmee gewerkt is en het percentage cliënten met een migratieachtergrond. Over het algemeen is het percentage cliënten met een migratieachtergrond substantieel. Het percentage varieert per instelling van gemiddeld 26% tot 66%.

<sup>1</sup> Het moment waarop de training beschermjassen is gegeven verschilt per instelling, daarmee verschilt ook het startmoment van het implementatie-experiment per instellingen. Daarnaast zijn een aantal instellingen vertraagd wegens interne reorganisaties. Om te voorkomen dat sommige instellingen moeten wachten op het eindrapport tot dat alle instellingen de laatste meting hebben ingevuld is besloten om het eindrapport in februari 2012 op te maken en niet in de zomer van 2012 (moment waarop alle deelnemende Utrechtse instellingen alle vier de metingen hebben ingevuld).

## Resultaten

In figuur 4 staan de gemiddelde waardes van de totale onderzoekspopulatie. Zoals in figuur 4 is af te lezen, zijn bij alle schalen de gemiddelde scores van meting 1 naar meting 3 toegenomen. In bijlage 3 staan de gemiddelde en deviatiescores per schaal.

Verder valt uit figuur 4 af te lezen dat over alle instellingen heen de gemiddelde waardes het hoogste zijn voor de schalen “Doeltreffende werkkalliantie” en “Interculturele communicatie”. De gemiddelde waardes van de overige vier schalen liggen per meting erg dicht bij elkaar.



**Figuur 4 | De gemiddelde scores over alle instellingen (N=60; alle respondenten die zowel meting 1 als meting 3 hebben ingevuld)**

Getoetst is of deze stijging betekenisvol is. Alleen de scores van de respondenten die zowel meting 1 als meting 3 hebben ingevuld worden meegenomen met de toets. De vierde meting is door drie van de zeven respondentengroepen ingevuld. Gezien het beperkt aantal respondenten die meting vier hebben ingevuld zijn de scores van die meting buiten beschouwing gelaten.

- **Conclusie:** Met uitzondering van de schaal “doeltreffende werkkalliantie”, is de stijging van meting 1 naar meting 3 significant (zie tabel 1). Met andere woorden, in het algemeen is de mate waarin Beschermjassen is geïmplementeerd bij de respondentengroepen van de vijf instellingen gedurende de meetperiode toegenomen. Het gaat hier om de perceptie van de professionals. Opgemerkt moet worden dat de gemiddelde score op de schaal “doeltreffende werkkalliantie” ten tijde van de eerste meting ruim voldoende is, dit is bij meting vier niet veranderd.

**Tabel 1 | De totale respondentengroep (5 instellingen): gemiddelde meting 1 versus meting 3**

Schalen	Eerste Meting (N=60)		Derde Meting (N=60)		Significantie (<0.05)
	Gem.	SD*	Gem.	SD*	
Diversiteitsaspecten	5.8 (1.3)		6.3 (1.1)		0.00**
Interculturele communicatie	6.7(1.2)		7.2 (0.9)		0.00**
Doeltreffende werkalliantie	7.2 (0.8)		7.4 (0.8)		0.11
Interculturele competenties en hulpmiddelen	5.8 (1.1)		6.5 (1.0)		0.00**
Bereik van doelen Beschermjassen	5.5 (1.2)		6.4 (1.1)		0.00**
Integratie Beschermjassen in de reguliere werkwijze	5.7 (1.6)		6.5 (1.2)		0.00**
Totaal	6.0 (0.9)		6.6(0.8)		0.00**

\* SD (standaarddeviatie): maat voor spreiding rond het gemiddelde (hoe verder van 0, hoe groter het verschil in scores tussen de professionals).

\*\*Het verschil tussen meting 1 en meting 3 is significant (< 0.05)

**Achtereenvolgend worden in het volgend deel van dit hoofdstuk de resultaten per instelling beschreven. Het betreft achtereenvolgend:**

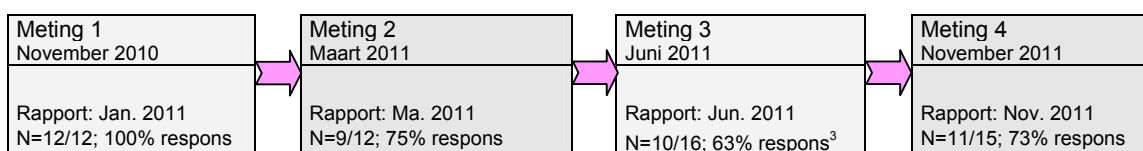
- Lijn5,
- Reinaerde,
- Timon groep 1,
- Timon groep 2,
- Trajectum groep 1,
- Trajectum groep 2 en
- Zandbergen.

## Lijn5

Lijn5 is een landelijke organisatie, werkzaam in de provincies Noord-Holland, Utrecht en Gelderland, en biedt zorg en behandeling bij gedragsproblemen of bij problemen in de sociale ontwikkeling. Lijn5 maakt zich sterk voor het bieden van hulp die sectorale, regionale en financiële grenzen overbrugt. Met behulp van periodieke evaluaties en kwaliteitssystemen werken zij aan innovatie & verbetering om bijvoorbeeld antwoord te geven op de vraag of methodieken die gebruikt worden de gewenste resultaten leveren.

### Traject en respons

Bij Lijn5 varieert het aantal respondenten per meting van 12 tot 16<sup>2</sup>. Bij Lijn5 zijn er vier meetmomenten geweest waarop professionals gevraagd werd de ICB in te vullen. In figuur 5 staat per meting de respons. De respons op meting 1, 2 en 4 is voldoende hoog om zeggingskracht te hebben. De respons op meting 3 ligt beneden de ondergrens van 70%, de uitkomsten van deze meting moeten daarom voorzichtig geïnterpreteerd worden.



**Figuur 5 | Lijn5: de respons per meting**

### Resultaten

*Algemene resultaten; het hele onderzoeks- en implementatietraject bij Lijn5*

Over het algemeen lijkt het er op dat er bij Lijn5 van meting 1 naar meting 3 toe sprake is van een stijging van de gemiddelde waarden op alle schalen (zie figuur 6). De gemiddelde scores op meting 4 wijken niet sterk af van meting 3. De respons op meting drie is echter niet hoog, de resultaten van meting drie moeten daarom voorzichtig geïnterpreteerd worden.

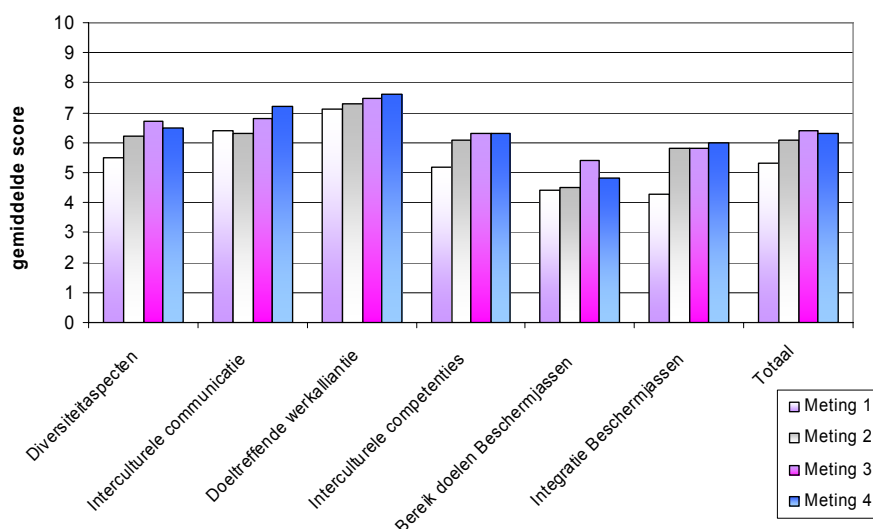
*Specifieke resultaten; schalen*

Professionals scoorden gemiddeld de schaal “Doeltreffende werkaliantie” het hoogst op alle metingen. De schaal “Bereik doelen Beschermjassen” scoorden respondenten in het algemeen het laagst (gemiddelde op alle metingen is lager dan 6.0). In bijlage 3 staan de gemiddelde waarden en de standaard deviatie per meting op de ICB.

<sup>2</sup> De professionals die zijn benaderd naar aanleiding van de gegeven training varieert.

Ten tijde van meting 1 en 2 waren dat er 12, bij meting 3 en 4 waren dat respectievelijk 16 en 15 professionals.

<sup>3</sup> Voor dit rapport zijn alle nagekomen ingevulde checklisten meegenomen in de analyse, en dat houdt in dat er in dit rapport sprake is van een respons van 63% (N=10), terwijl er in het rapport dat is besproken met de instellingen werd uitgegaan van een respons van 44% (N=7).



**Figuur 6 | Lijn5: de gemiddelde scores**

Om een beeld te geven waar de respondenten van Lijn5 staan aan het einde van het implementatie-experiment zijn in tabel 2 de zes schalen gecategoriseerd.

**Tabel 2 | Lijn5: categorisering van de zes schalen**

Meetmoment 4 (gemiddelde score op T4)		
Lager dan 6.0	6.0 tot 7.0	7.0 of hoger
Bereik doelen beschermjassen	Diversiteitsaspecten Interculturele competenties Integratie Beschermjassen	Interculturele communicatie Doeltreffende werkalliantie

*Specifieke resultaten; stellingen*

Wanneer de gemiddelde scores die professionals gaven ten tijde van meting 1 worden vergeleken met de gemiddelde scores van meting 4, is te zien dat er bij 22 van de 23 stellingen – met uitzondering van de zelfgeformuleerde stellingen – sprake is van een toename van de gemiddelde waarden.

Op de stelling *“laag voortijdig uitval”* is de spreiding tussen de antwoorden van de professionals op alle meting vrij hoog ( $\geq 2.0$ ).

Een ander opvallend resultaat betreft de constant hoge scores op de stellingen *“respectvolle benadering”* en *“eigen heilige huisjes”*. Professionals gaven relatief lage scores op de stellingen *“aansluiting klinische realiteit”*, het realiseren van *“laag voortijdige uitval”*, en de mate waarin de *“instelling ondersteunt”*.

*Specifieke resultaten; doelstellingen meting 2, 3 en 4 door Lijn5 geformuleerd*

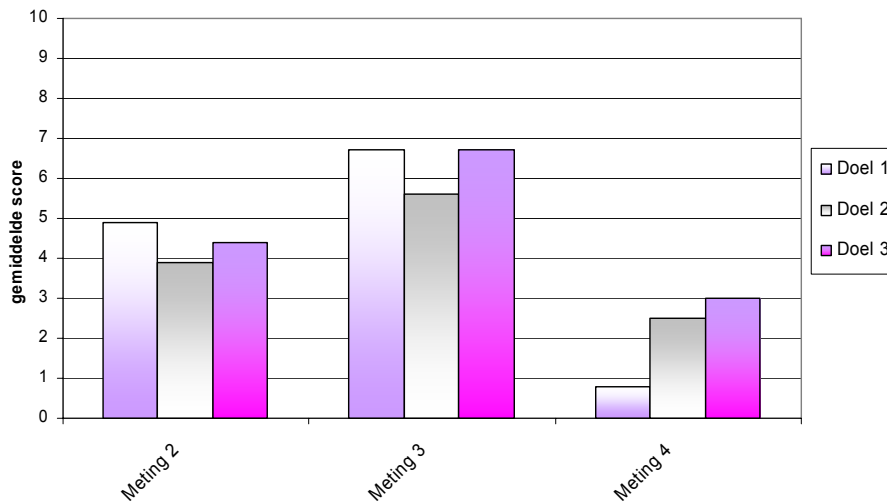
Organisaties hebben naar aanleiding van de bespreking van de rapportages per meting aanvullende stellingen kunnen toevoegen aan de ICB.

Bij Lijn5 zijn bij meting 2, 3 en 4, per meting 3 stellingen toegevoegd aan de ICB naar aanleiding van de eigen geformuleerde doelen. In tabel 3 staan de doelen per meting.

**Tabel 3 | Lijn5: per meting, de zelf geformuleerde doelen**

Meting	Doel 1	Doel 2	Doel 3
2	Ik zet het Genogram nu in waar dat mogelijk is.	Beschermjassen is geïmplementeerd in het methodisch handelen.	Mijn collega's bevragen en prikkelen me over Beschermjassen en ik doe hetzelfde bij hen.
3	Ik heb de theoretische begrippen kunnen vertalen naar praktische uitvoering.	Ik heb mijn vaardigheden geoefend met en overgedragen naar andere professionals.	Ik betrek sleutelfiguren die dicht bij migrantengezinnen staan bij de behandeling.
4	We werken met een 'bijlage beschermjassen' in het behandelplan, als 'invuloefening'.	Het borgen van beschermjassen is onderwerp van gesprek (geweest) in het vakinhoudelijk overleg.	De Train de trainers (Henk en Hannie) zijn inzetbaar voor de organisatie, de conceptplanning is bekend.

In figuur 7 staan de resultaten met betrekking tot de doelen van de verschillende metingen weergegeven. Uit figuur 7 valt op te maken dat de doelen wisselend zijn gescoord. De drie doelen die bij meting 2 zijn uitgevraagd hebben allen een gemiddelde onder de 6.0. De scores van de doelen bij meting drie liggen gemiddeld rond de 6.0. Professionals beoordeelden de 3 doelen van meting 4 opvallend laag.



**Figuur 7 | Lijn5: per meting de gemiddelde scores per doel**

*In bijlage 4 staat de gemiddelde scores van deze instelling afgezet tegen de gemiddelde scores over alle respondentengroepen.*

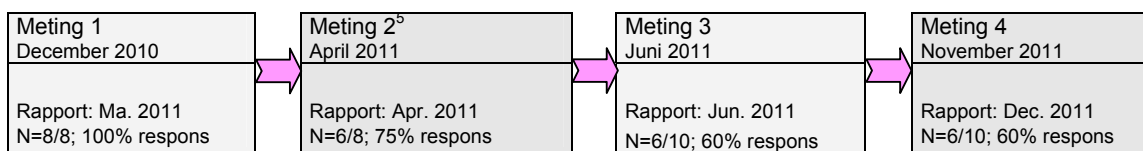


## Reinaerde

Reinaerde biedt ondersteuning en zorg aan kinderen, jeugd, en volwassenen in de regio Utrecht, vanuit de visie dat de cliënt zoveel mogelijk zelf bepaalt hoe hij of zij zijn of haar leven wil inrichten en welke ondersteuning hij of zij daarbij nodig heeft. De dienstverlening is gericht op het verkrijgen en behouden van maximale zelfstandigheid, maatschappelijke participatie en op het in stand houden en opbouwen van een eigen sociaal netwerk.

### Traject en respons

Per meting hebben 8 tot 10 respondenten de checklist ontvangen<sup>4</sup>. In figuur 8 staat per meting de respons. De respons op meting 1 en 2 is voldoende hoog om zeggingskracht te hebben. De respons op meting 3 en 4 ligt beneden de ondergrens van 70%, de uitkomsten van deze meting moeten daarom voorzichtig geïnterpreteerd worden.



**Figuur 8 | Reinaerde: de respons per meting**

### Resultaten

*Algemene resultaten; het hele onderzoeks- en implementatietraject bij Reinaerde*

Uit figuur 9 kan worden opgemaakt dat bij de respondentengroep van Reinaerde sprake is van een positieve ontwikkeling van meting 1 naar meting 4 op alle schalen. Opgemerkt dient te worden dat de respons op meting 3 en 4 beneden de ondergrens ligt van 70%. De resultaten hebben daarom beperkte zeggingskracht.

*Specifieke resultaten; schalen*

De schalen “*Interculturele communicatie*” en “*Doeltreffende werkaliantie*” werden door professionals hoger gescoord dan de andere schalen.

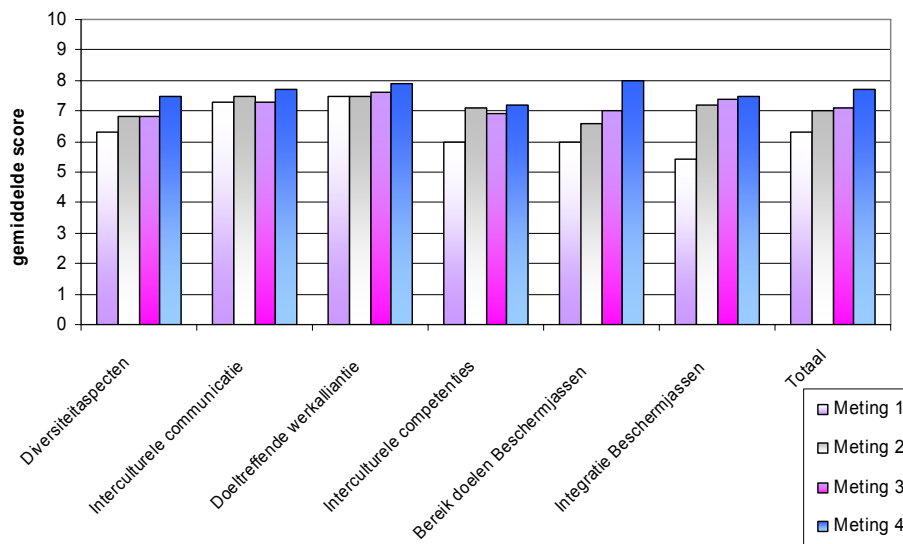
Op andere schalen is een duidelijker verschil waar te nemen tussen de gemiddelde scores per meting. Zo valt op dat er een duidelijk positieve trend waar is te nemen met betrekking tot de scores op schaal “*Bereik doelen Beschermjassen*”.

Verder valt op dat de verschillen tussen de gemiddelde scores ten tijde van meting 4 kleiner zijn dan de verschillen tussen scores ten tijde van meting 1.

In bijlage 3 staan de gemiddelde waarden en de standaard deviatie per meting op de ICB.

<sup>4</sup> De professionals die zijn benaderd naar aanleiding van de gegeven training varieert. Ten tijde van meting 1 en 2 waren dat er 8, bij meting 3 en 4 waren dat er 10.

<sup>5</sup> Voor dit rapport zijn alle nagekomen ingevulde vragenlijsten meegenomen in de analyse, en dat houdt in dat er in dit rapport sprake is van een respons van 75% (N=6), terwijl er in het rapport werd uitgegaan van een respons van 63% (N=5).



**Figuur 9 | Reinaerde: de gemiddelde scores**

Om een beeld te geven waar de respondenten van Reinaerde staan aan het einde van het implementatie-experiment zijn in tabel 4 de zes schalen gecategoriseerd.

**Tabel 4 | Reinaerde: categorisering van de zes schalen**

Meetmoment 4 (gemiddelde score op T4)		
Lager dan 6.0	6.0 tot 7.0	7.0 of hoger
		Diversiteitsaspecten
		Interculturele competenties
		Interculturele communicatie
		Doeltreffende werkalliantie
		Integratie Beschermjassen
		Bereik doelen beschermjassen

*Specifieke resultaten; stellingen*

Bij alle stellingen zijn de gemiddelde scores die professionals gaven toegenomen van meting 1 naar meting 4. Deze stijging is niet van toepassing op de zelfgeformuleerde doelstellingen .

Op sommige schalen en stellingen is de spreiding tussen de antwoorden van de professionals op alle metingen vrij klein (<1.0), wat wil zeggen dan professionals het over het algemeen met elkaar eens zijn, zoals te zien is bij de stellingen “eigen heilige huisjes” en “wisselen van perspectief”. De spreiding rondom het gemiddelde is hoog bij “genogram (≥1.0).

Opvallend is de hoge waardering van de stellingen “respectvolle benadering”, “mimetisch vermogen”, “eigen heilige huisjes” op alle metingen . Professionals gaven verder over het algemeen een lage score op de stelling “genogram”.

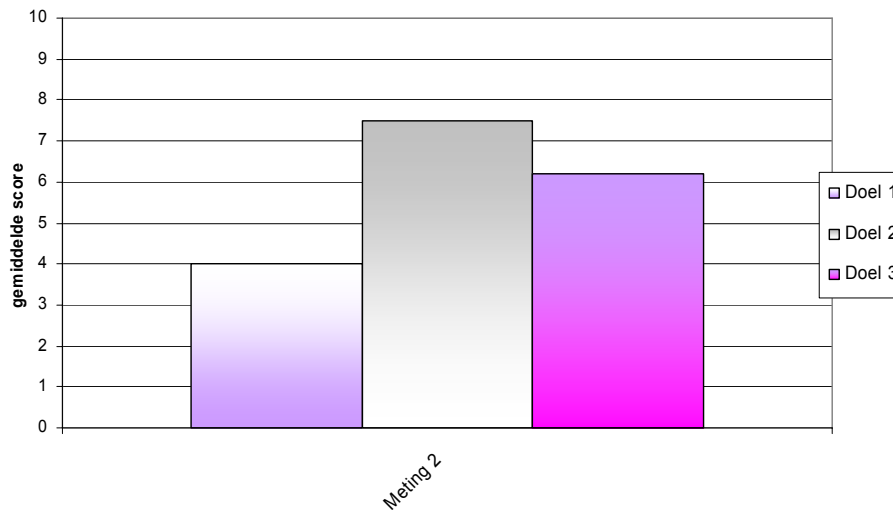
Specifieke resultaten; doelstellingen meting 2 door Reinaerde geformuleerd

Bij Reinaerde zijn alleen bij meting 2 eigen geformuleerde doelen gemeten. In tabel 5 staan de doelen.

**Tabel 5 | Reinaerde: per meting, de zelf geformuleerde doelen**

Meting	Doel 1	Doel 2	Doel 3
2	Bij de start van al mijn hulpverleningstrajecten heb ik een genogram gemaakt samen met de cliënt.	Ik heb nu meer kennis over de verschillende culturele achtergronden van de cliënten.	Ik voel me voldoende ondersteund door mijn leidinggevende en door de organisatie bij het uitvoeren van Beschermjassen.

Uit figuur 10 valt op te maken dat doel 1 opvallend lager is gescoord dan de doelen 2 en 3. Doel 2 is het hoogst beoordeeld door de professionals.



**Figuur 10 | Reinaerde: per meting de gemiddelde scores per doel**

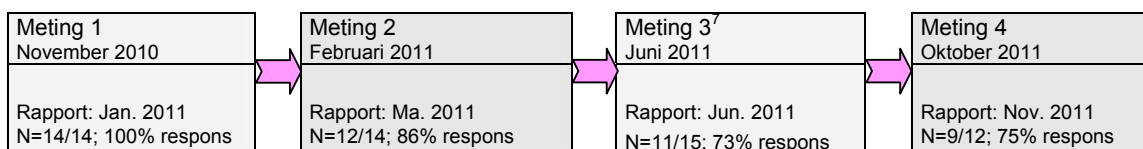
In bijlage 4 staat de gemiddelde scores van deze instelling afgezet tegen de gemiddelde scores over alle respondentengroepen.

## Timon, groep 1

*Timon is een organisatie voor jeugdzorg en (jong)volwassenenzorg, met name werkzaam in de provincie Utrecht en de stadsregio's Rotterdam en Amsterdam. Zij helpen jongeren, (jong)volwassenen en ouders bij problemen met opvoeden en opgroeien op de weg naar zelfstandigheid en volwassenheid vanuit de christelijke levensovertuiging.*

### Traject en respons

Bij Timon, groep 1 zijn er vier meetmomenten geweest waarop professionals gevraagd werd de ICB in te vullen. Per meting varieert bij Timon 1 de omvang van de respondentengroep<sup>6</sup>. De respons op alle metingen is voldoende hoog om zeggingskracht te hebben. In figuur 11 staat per meting de respons.



**Figuur 11 | Timon, groep 1: de respons per meting**

### Resultaten

*Algemene resultaten; het hele onderzoeks- en implementatietraject bij Timon 1*

Als het gaat om de gemiddelde scores zijn er bij Timon groep 1 de verschillen tussen meting 1 en meting 4 in het algemeen klein. Bij de schalen “*Bereik doelen Beschermjassen*” en “*Integratie Beschermjassen*” zijn de gemiddelde scores van meting 1 naar meting 4 licht toegenomen. Bij de schaal “*Interculturele competenties*” is de gemiddelde score van meting 1 naar meting 4 licht afgenomen.

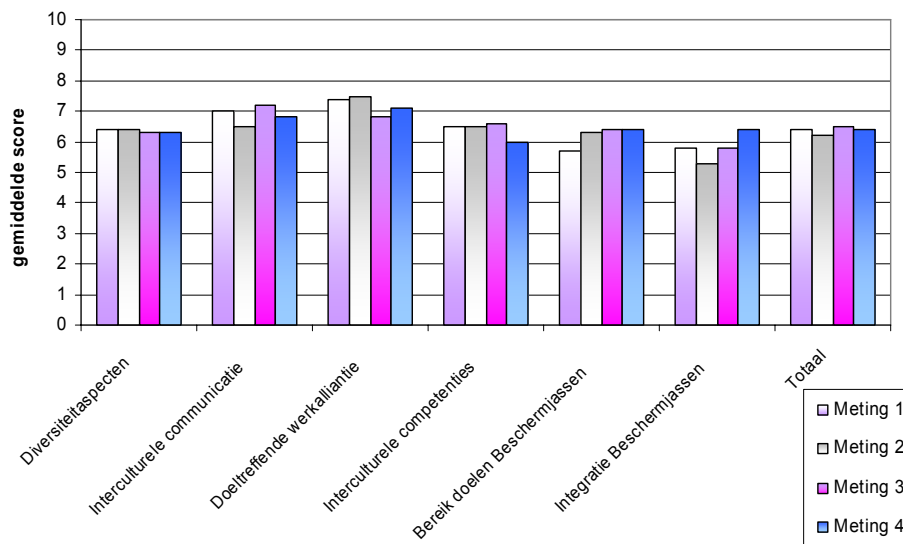
*Specifieke resultaten; schalen*

Op de schaal “*Interculturele communicatie*” en “*Doeltreffende werkaliantie*” werd gemiddeld iets hoger gescoord dan op andere schalen. Verder is opvallend dat de scores die professionals gaven aan stellingen die betrekking hebben op de schaal “*Diversiteitsaspecten*” per meting min of meer gelijk zijn. In bijlage 3 staan de gemiddelde waarden en de standaard deviatie per meting op de ICB.

<sup>6</sup> De professionals die zijn benaderd naar aanleiding van de gegeven training varieert.

Ten tijde van meting 1 en 2 waren dat er 14, bij meting 3 en 4 waren dat respectievelijk 15 en 12 professionals.

<sup>7</sup> Voor dit rapport zijn alle nagekomen ingevulde vragenlijsten meegenomen in de analyse, en dat houdt in dat er in dit rapport sprake is van een respons van 73% (N=11), terwijl er in het rapport werd uitgegaan van een respons van 40% (N=6).



**Figuur 12 | Timon, groep 1: de gemiddelde scores**

Om een beeld te geven waar de respondenten van Timon 1 staan aan het einde van het implementatie-experiment zijn in onderstaande tabel de zes schalen gecategoriseerd.

**Tabel 6 | Timon, groep 1: categorisering van de zes schalen**

Meetmoment 4 (gemiddelde score op T4)		
Lager dan 6.0	6.0 tot 7.0	7.0 of hoger
	Diversiteitsaspecten Interculturele communicatie Interculturele competenties Bereik doelen beschermjassen Integratie Beschermjassen	Doeltreffende werkalliantie

*Specifieke resultaten; stellingen*

Bij 8 van de 23 stellingen is van meting 1 naar meting 4 de gemiddelde score toegenomen. Professionals zijn het vooral met elkaar oneens voor wat betreft het “genogram”, er is namelijk sprake van een grote spreiding ( $\geq 2.6$ ) bij alle metingen. Een ander opvallend resultaat betreft de hoge waardering van de stelling “respectvolle benadering”. Professionals gaven verder over het algemeen een minder hoge score op de stellingen “passende beschermjas” en “laag voortijdig uitval”.

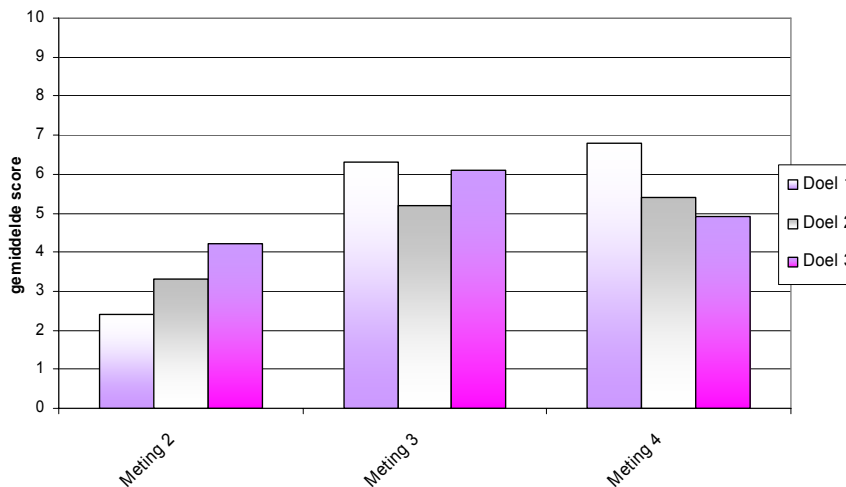
*Specifieke resultaten; doelstellingen meting 2, 3 en 4 door Timon 1 geformuleerd*

Timon, groep 1 heeft bij meting 2 drie doelen geformuleerd. Bij meting 3 en 4 zijn dezelfde doelen uitgevraagd (totaal 3 per meting). In tabel 7 staan de doelen.

**Tabel 7 | Timon, groep 1: per meting, de zelf geformuleerde doelen**

Meting	Doel 1	Doel 2	Doel 3
2	Er is een kaartje met verschillende context gerelateerde vragen en deze heb ik ook gebruikt.	Behandelcoördinatoren bespreken de toepassing van Beschermjassen door hulpverleners in het inhoudelijk overleg.	Ik heb bij mijn cliënten nagevraagd op welke manier mijn houding ten opzichte van hen overkomt.
3	Er is de afgelopen maanden aandacht besteed aan contextgerelateerde vragen.	Ik maak bij de intake een genogram en neem deze mee in het traject.	Ik heb de vraag 'wat maakt dat je niet kan groeien (of kan groeien) binnen je gezin' eigen gemaakt.
4	Er is de afgelopen maanden aandacht besteed aan contextgerelateerde vragen	Ik maak bij de intake een genogram en neem deze mee in het traject.	Ik heb de vraag 'wat maakt dat je niet kan groeien (of kan groeien) binnen je gezin' eigen gemaakt.

In figuur 13 valt te lezen dat de doelen erg wisselend zijn gescoord door professionals. Opvallend zijn de lage scores op de doelen bij meting 2.



**Figuur 13 | Timon, groep 1: per meting de gemiddelde scores per doel**

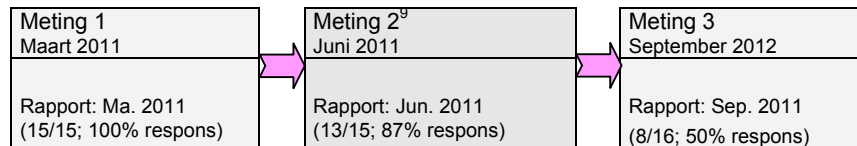
*In bijlage 4 staat de gemiddelde scores van deze instelling afgezet tegen de gemiddelde scores over alle respondentengroepen.*

## Timon, groep 2

*Timon is een organisatie voor jeugdzorg en (jong)volwassenenzorg, met name werkzaam in de provincie Utrecht en de stadsregio's Rotterdam en Amsterdam. Zij helpen jongeren, (jong)volwassenen en ouders bij problemen met opvoeden en opgroeien op de weg naar zelfstandigheid en volwassenheid vanuit de christelijke levensovertuiging.*

### Traject en respons

Bij Timon, groep 2 zijn er drie meetmomenten geweest waarop aan professionals gevraagd werd de ICB in te vullen. Het aantal respondenten per meting varieert van 15-16 respondenten<sup>8</sup>. De respons op meting 1 en 2 is voldoende hoog om zeggingskracht te hebben. De respons op meting 3 ligt beneden de ondergrens van 70%, de uitkomsten van deze meting moeten daarom voorzichtig geïnterpreteerd worden. In figuur 14 staat per meting de respons.



**Figuur 14 | Timon, groep 2: de respons per meting**

### Resultaten

*Algemene resultaten; het hele onderzoeks- en implementatietraject bij Timon 2*

Bij Timon 2 zijn de verschillen tussen de gemiddelde scores op meting 2 ten opzichte van meting 1 klein. Opmerkelijk is dat de scores op meting 2 ten opzichte van meting 1 op alle schalen hoger is. Gezien de lage respons op meting 3 kunnen er geen betrouwbare uitspraken gedaan worden over meting 3.

*Specifieke resultaten; schalen*

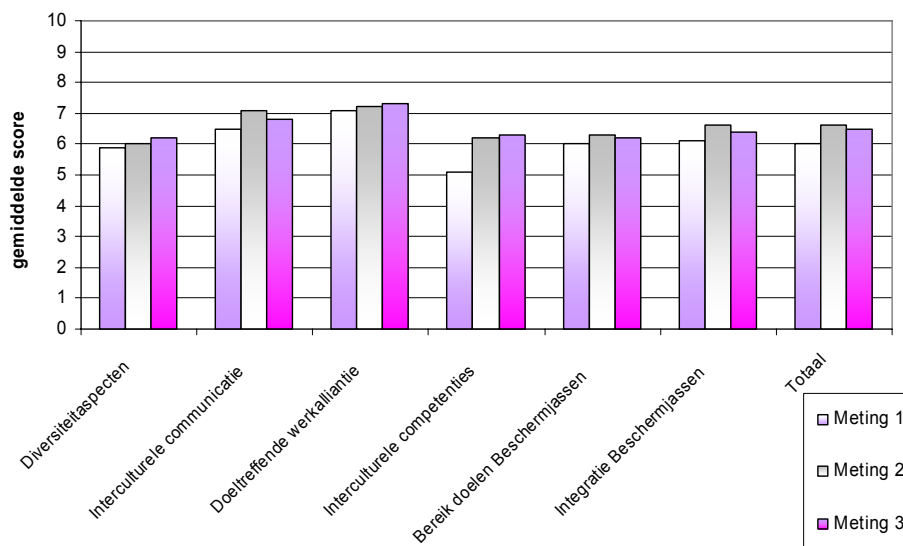
Over het algemeen kan gesteld worden dat met name op de schaal "Doeltreffende werkaliantie" door professionals hoger werd gescoord dan op andere schalen, datzelfde geldt in iets mindere mate voor de schaal "Interculturele communicatie".

In bijlage 3 staan de gemiddelde waarden en de standaard deviatie per meting op de ICB.

<sup>8</sup> De professionals die zijn benaderd naar aanleiding van de gegeven training varieert.

Ten tijde van meting 1 en 2 waren dat er 15, bij meting 3 waren dat er 16.

<sup>9</sup> Voor dit rapport zijn alle nagekomen ingevulde vragenlijsten meegenomen in de analyse, en dat houdt in dat er in dit rapport sprake is van een respons van 87% (N=13), terwijl er in het rapport werd uitgegaan van een respons van 47% (N=7).



**Figuur 15 | Timon, groep 2: de gemiddelde scores**

Gezien de beperkte respons op meting drie is het niet zinvol om een beeld te geven waar de respondenten van Timon 2 staan aan het einde van het implementatie-experiment.

*Specifieke resultaten; stellingen*

Wanneer de gemiddelde scores die professionals gaven ten tijde van meting 1 worden vergeleken met de gemiddelde scores van meting 2, is te zien dat er bij 21 van de 23 stellingen – met uitzondering van de zelfgeformuleerde stellingen – sprake is van een toename.

Ten opzichte van andere stellingen is de spreiding in de antwoorden van de professionals constant vrij hoog bij de stellingen “genogram” en “laag voortijdig uitval” ( $\geq 1.8$ ).

Een andere opvallend resultaat betreft de constant hoge score op de stelling “respectvolle benadering”. Professionals gaven verder over het algemeen minder hoge scores op de stellingen “acculturatiestreven” en “genogram”.

*Specifieke resultaten; doelstellingen meting 2 en 3 door Timon 2 geformuleerd*

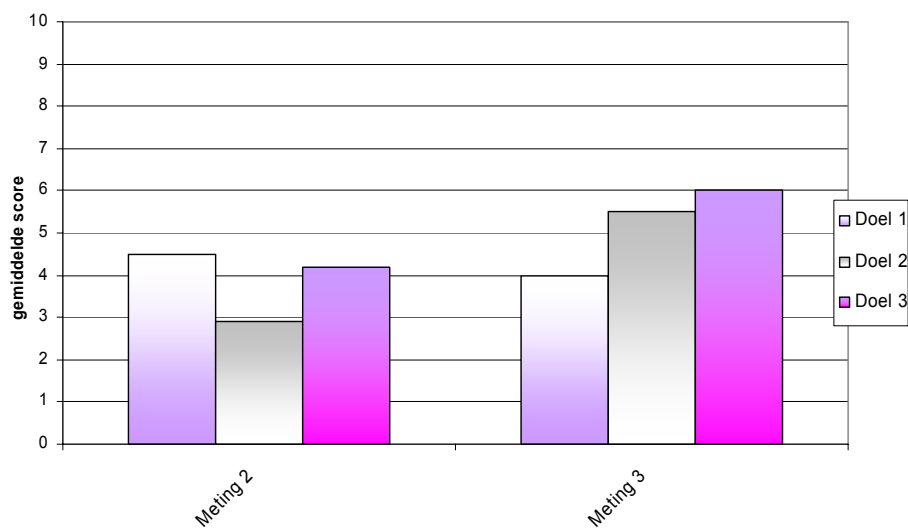
Bij Timon groep 2 zijn zowel bij meting 2 als bij meting 3, drie doelen geformuleerd welke als stellingen zijn opgenomen in de ICB (zie tabel 9).

**Tabel 9 | Timon, groep 2: per meting, de zelf geformuleerde doelen**

Meting	Doel 1	Doel 2	Doel 3
2	Ik beraag levenslijnen van alle cliënten.	Bij mij zijn 4 concrete vragen over positief opvoeden bekend en ik pas ze toe.	Ik werk themagericht en maak gebruik van genogrammen.
3	Ik beraag levenslijnen van alle cliënten aan de hand van het formulier.	Tijdens werkbespreking en coachingsgesprekken, beraag ik gericht de elementen van Beschermjassen en maak ik gebruik van genogrammen.	Ik maak gebruik van de Contextuele vragenlijst.



De doelen die zijn uitgevraagd bij meting 2 scoren gemiddeld onder de 6.0. Ten tijde van meting 3 kwamen twee doelen onder de 6.0 (1 en 2) , doel 3 werd gemiddeld iets hoger beoordeeld door professionals (6.0).



**Figuur 16 | Timon, groep 2: per meting de gemiddelde scores per doel**

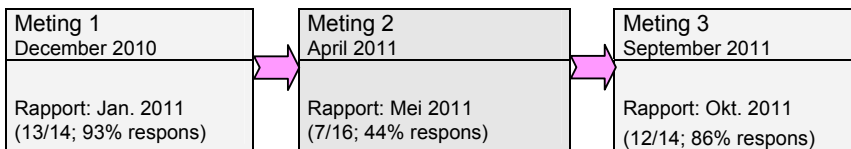
*In bijlage 4 staat de gemiddelde scores van deze instelling afgezet tegen de gemiddelde scores over alle respondentengroepen.*

## Trajectum, groep 1

*Trajectum zijn instellingen voor multidisciplinaire kinder –en jeugdzorg, actief in de provincie Utrecht en het westelijk deel van de Veluwe. De professionals bieden zorg op maat voor kinderen van 4-14 jaar die vastlopen in hun ontwikkeling en gedragsproblemen hebben, en hun ouders die opvoedingsproblemen zelf niet meer kunnen oplossen.*

### Traject en respons

Verschillende professionals van Trajectum, groep 1 hebben de training Beschermjassen gevolgd<sup>10</sup>. De respons op meting 1 en 3 is voldoende hoog om zeggingskracht te hebben. De respons op meting 2 ligt beneden de ondergrens van 70%, de uitkomsten van deze meting moeten daarom voorzichtig geïnterpreteerd worden. In figuur 17 staat per meting de respons



**Figuur 17 | Trajectum, groep 1: de respons per meting**

### Resultaten

*Algemene resultaten; het hele onderzoeks- en implementatietraject bij Trajectum, groep 1*

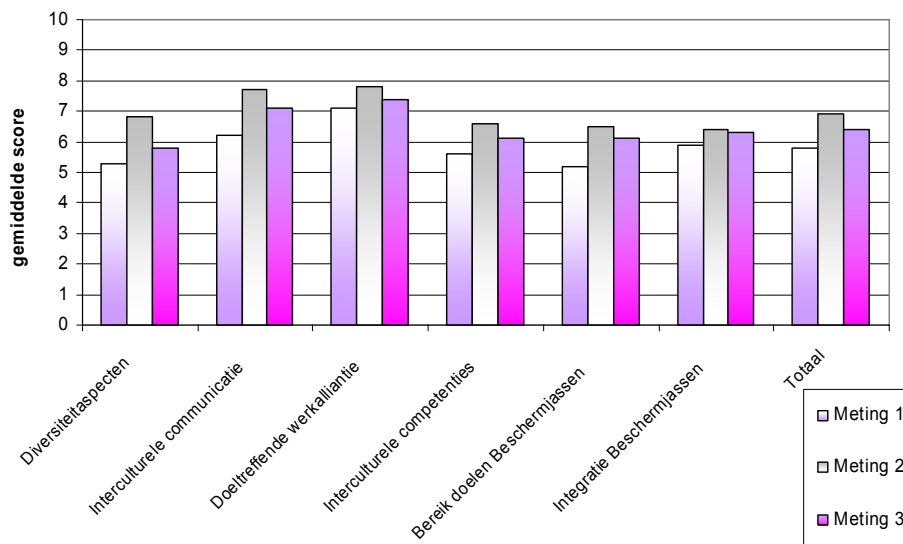
Van meting 1 naar meting 3 zijn de gemiddelde scores toegenomen op alle schalen. De respons op meting 2 is laag, waardoor er geen conclusies verbonden kunnen worden aan de scores op meting 2.

*Specifieke resultaten; schalen*

Door de professionals werden gemiddeld hoge scores gegeven op de schalen “Doeltreffende werkaliantie” en “Interculturele communicatie”. De overige vier schalen vertonen onderling weinig verschillen, de gemiddelde waarden liggen dicht bij elkaar.

In bijlage 3 staan de gemiddelde waarden en de standaard deviatie per meting op de ICB.

<sup>10</sup> De professionals die zijn benaderd naar aanleiding van de gegeven training varieert. Ten tijde van meting 1 en 3 waren dat er 14, bij meting 2 waren dat er 16.



**Figuur 18 | Trajectum, groep 1: de gemiddelde scores**

Om een beeld te geven waar de respondenten van Trajectum, groep 1 staan aan het einde van het implementatie-experiment zijn in onderstaande tabel de zes schalen gecategoriseerd.

**Tabel 10 | Trajectum groep 1: categorisering van de zes schalen**

Meetmoment 3 (gemiddelde score op T3)		
Lager dan 6.0	6.0 tot 7.0	7.0 of hoger
Diversiteitsaspecten	Interculturele competenties Bereik doelen beschermjassen Integratie Beschermjassen	Doeltreffende werkalliantie Interculturele communicatie

*Specifieke resultaten; stellingen*

Bij 21 van de 23 stellingen zijn de scores op meting 3 hoger dan op meting 1 (met uitzondering van de zelfgeformuleerde stellingen).

De spreiding rondom het gemiddelde (standaarddeviatie) geeft een indicatie van de verschillen in scores tussen professionals. Op sommige stellingen is de spreiding constant vrij groot ( $\geq 2.4$ ), zoals op "genogram".

De stellingen "respectvolle benadering" en "mimetisch vermogen" worden door de professionals op alle metingen hoog gescoord. Professionals gaven verder over het algemeen minder hoge scores aan de stellingen "passende beschermjas" en "contextgerelateerde vragen".

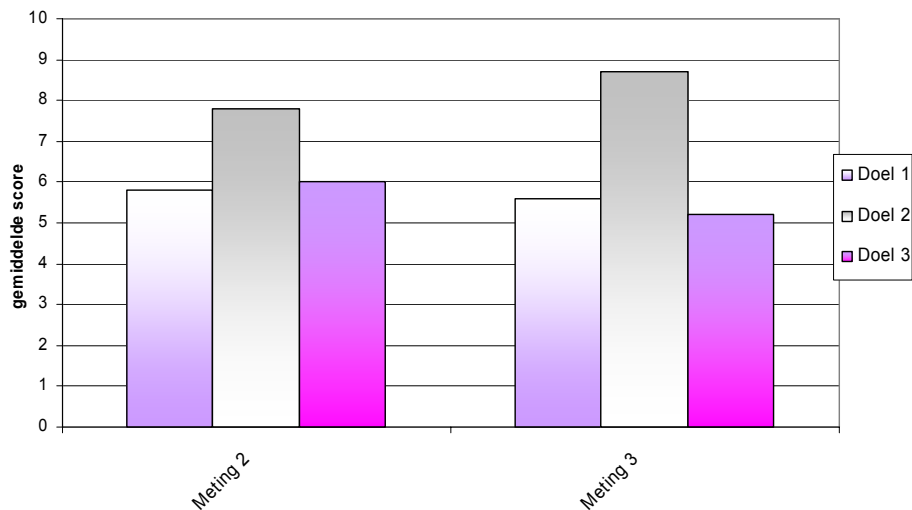
*Specifieke resultaten; doelstellingen meting 2 en 3 door Trajectum 1 geformuleerd*

De instellingen hebben naar aanleiding van de feedbackbesprekingen doelen geformuleerd, welke bij de daaropvolgende metingen zijn uitgevraagd. Bij Trajectum groep 1 zijn bij meting 2 en 3 in totaal 3 doelstellingen uitgevraagd (zie tabel 11).

**Tabel 11 | Trajectum, groep 1: per meting, de zelf geformuleerde doelen**

Meting	Doel 1	Doel 2	Doel 3
2	Ik betrek (groot)ouders nu meer bij de behandeling, bv. door te vragen naar gewoonten, werkwijzen en doelen.	Er is tijdens de teambesprekingen voldoende ruimte voor evaluatie, de betekenis van familie en familierelaties.	Er is nu voldoende aandacht voor de heilige huisjes, genogrammen en klinische realiteit van de professionals.
3	Ik betrek grootouders, of andere sleutelfiguren in de familie bij de behandeling; bijv. middagen voor grootouders.	Bij de start van een behandeling verdiep ik mij in de achtergrond van gezinnen.	Ik pas het gebruik van genogrammen structureel toe tijdens gesprekken met cliënten en tijdens gesprekken met collega's waardoor wij ons ook meer bewust worden, van onze eigen heilige huisjes.

Zowel bij meting 2 als bij meting 3 hebben twee van de drie doelen een gemiddelde score rond de 5.0. Bij beide metingen is de score op 1 doel opvallend hoger (boven de 7).



**Figuur 19| Trajectum, groep 1: per meting de gemiddelde scores per doel**

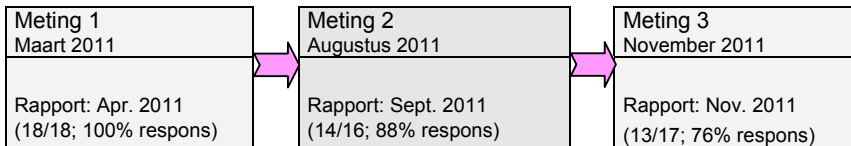
*In bijlage 4 staat de gemiddelde scores van deze instelling afgezet tegen de gemiddelde scores over alle respondentengroepen.*

## Trajectum, groep 2

*Trajectum zijn instellingen voor multidisciplinaire kinder- en jeugdzorg, actief in de provincie Utrecht en het westelijk deel van de Veluwe. De professionals bieden zorg op maat voor kinderen van 4-14 jaar die vastlopen in hun ontwikkeling en gedragsproblemen hebben, en hun ouders die opvoedingsproblemen zelf niet meer kunnen oplossen.*

### Traject en respons

Het aantal respondenten per meting varieert tussen de 16 en 18<sup>11</sup>. Bij Trajectum groep 2 zijn er drie meetmomenten geweest waarop professionals gevraagd werd de ICB in te vullen. De respons op alle metingen is voldoende hoog om zeggingskracht te hebben. In figuur 20 staat per meting de respons.



**Figuur 20| Trajectum, groep 2: de respons per meting**

### Resultaten

*Algemene resultaten; het hele onderzoeks- en implementatietraject bij Trajectum 2*

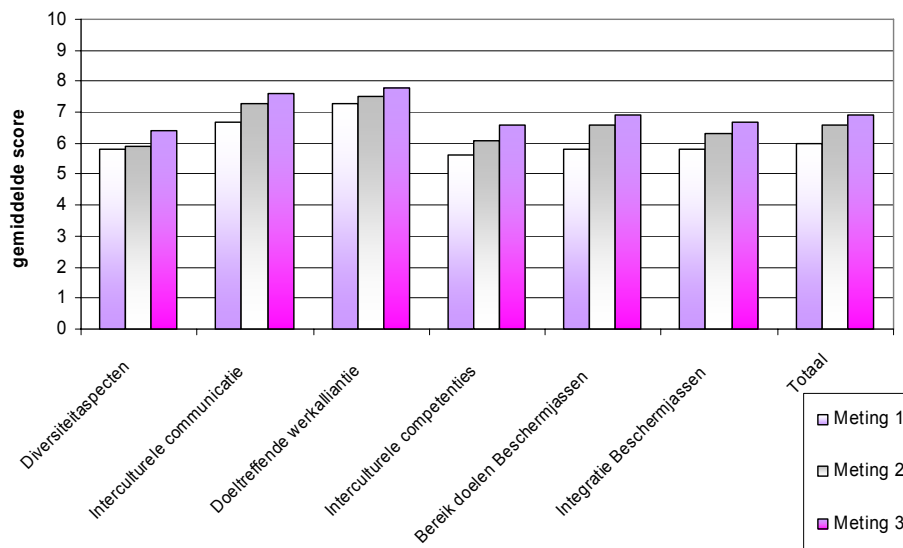
Over het algemeen lijkt het er op dat er bij Trajectum groep 2 van meting 1 naar meting 3 sprake is van een stijging van de gemiddelde scores.

*Specifieke resultaten; schalen*

Op de schalen "Doeltreffende werkaliantie" en "Interculturele communicatie" werd door professionals hoger gescoord dan op de andere schalen. De gemiddelde waarden van de andere schalen komen erg met elkaar overeen.

In bijlage 3 staan de gemiddelde waarden en de standaard deviatie per meting op de ICB.

<sup>11</sup> De professionals die zijn benaderd naar aanleiding van de gegeven training varieert. Ten tijde van meting 1 waren dat er 18, bij meting 2 waren dat er 16, bij meting 3 waren dat er 17.



**Figuur 21 | Trajectum, groep 2: de gemiddelde scores**

Om een beeld te geven waar de respondenten van Trajectum 2 staan aan het einde van het implementatie-experiment zijn in tabel 12 de zes schalen gecategoriseerd.

**Tabel 12 | Trajectum 2: categorisering van de zes schalen**

Meetmoment 3 (gemiddelde score op T3)		
Lager dan 6.0	6.0 tot 7.0	7.0 of hoger
	Diversiteitsaspecten	Doeltreffende werkalliantie
	Interculturele competenties	Interculturele communicatie
	Bereik doelen beschermjassen	
	Integratie Beschermjassen	

*Specifieke resultaten; stellingen*

Bij alle 23 stellingen zijn de scores op meting 3 hoger dan op meting 1 (exclusief de zelfgeformuleerde stellingen).

Op de stelling “genogram” (>3.1) is de spreiding tussen de antwoorden van de professionals op alle metingen groot.

De stellingen “respectvolle benadering” en “overeenstemming doelen” worden door de professionals op alle metingen hoog gescoord. De stellingen: “acculturatiestreven” en “passende beschermjas” worden door de professionals in het algemeen laag gescoord.

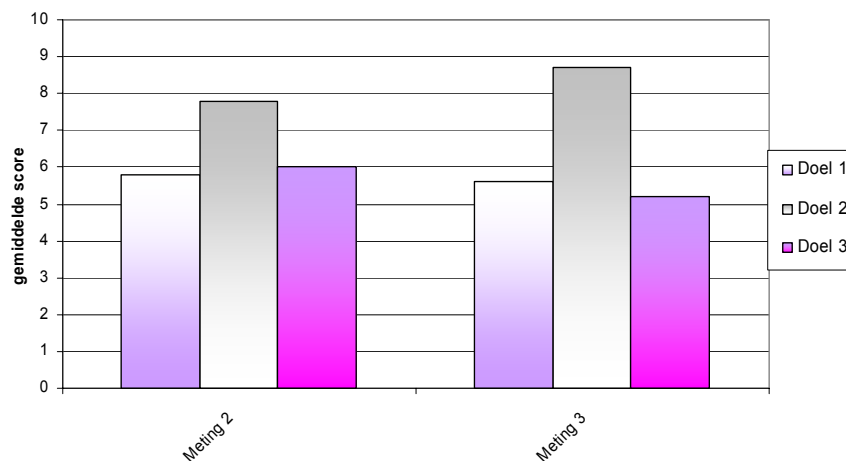
*Specifieke resultaten; doelstellingen meting 2 en 3 door Trajectum 2 geformuleerd*

Bij Trajectum groep 2 zijn bij meting 2 en bij meting 3 dezelfde doelen uitgevraagd. In tabel 13 staan de stellingen, zoals ze zijn uitgevraagd bij meting 2 en meting 3 weergegeven.

**Tabel 13 | Trajectum, groep 2: per meting, de zelf geformuleerde doelen**

Meting	Doel 1	Doel 2	Doel 3
<b>2</b>	Bij het bespreken van casuïstiek in het behandelteam is er standaard aandacht voor "heilige huisjes" van behandelaars	Bij behandeling wordt standaard een genogram ingezet en besproken.	Om een beschermjas te vinden voor een gezin, heb ik sinds de vorige bespreking bij minstens twee gezinnen de focus gelegd op meer generaties en het netwerk van de cliënten.
<b>3</b>	Bij het bespreken van casuïstiek in het behandelteam is er standaard aandacht voor "heilige huisjes" van behandelaars.	Bij een behandeling wordt standaard een genogram ingezet en besproken	Om een beschermjas te vinden voor een gezin, heb ik sinds de vorige bespreking bij minstens twee gezinnen de focus gelegd op meer generaties en het netwerk van de cliënten.

Zoals in figuur 22 is te zien lopen de gemiddelde scores op de doelen uiteen van 5.2 tot 8.7.



**Figuur 22 | Trajectum, groep 2: per meting de gemiddelde scores per doel**

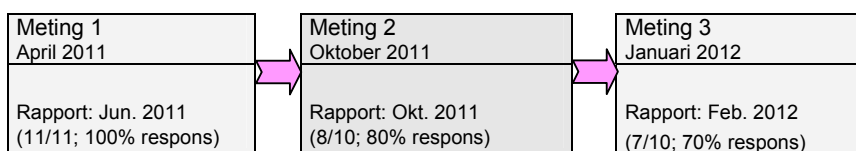
*In bijlage 4 staat de gemiddelde scores van deze instelling afgezet tegen de gemiddelde scores over alle respondentengroepen.*

## Zandbergen

*Zandbergen Jeugd- en Opvoedhulp is een organisatie voor vraaggerichte en gespecialiseerde hulp aan kinderen, jongeren en hun ouders, in de regio Utrecht en de regio Noord-Holland ('t Gooi). Zij behandelen en begeleiden kinderen en jongeren in de leeftijd van 0-25 jaar. Het kind staat centraal en er wordt gekeken naar de mogelijkheden van het individu en zijn of haar omgeving. Zandbergen hanteert hierbij enkele kernprincipes, namelijk: oplossingsgericht, resultaatgericht en betrokken.*

### Traject en respons

Het aantal respondenten per meting loopt uiteen van 10 tot 11<sup>12</sup>. De respons op alle metingen is voldoende hoog om zeggingskracht te hebben. In figuur 23 staat per meting de respons.



**Figuur 23 | Zandbergen: de respons per meting**

### Resultaten

*Algemene resultaten; het hele onderzoeks- en implementatietraject bij Zandbergen*

Over het algemeen lijkt het er op dat er bij Zandbergen van meting 1 naar meting 3 sprake is van een stijging van de gemiddelde scores op alle schalen.

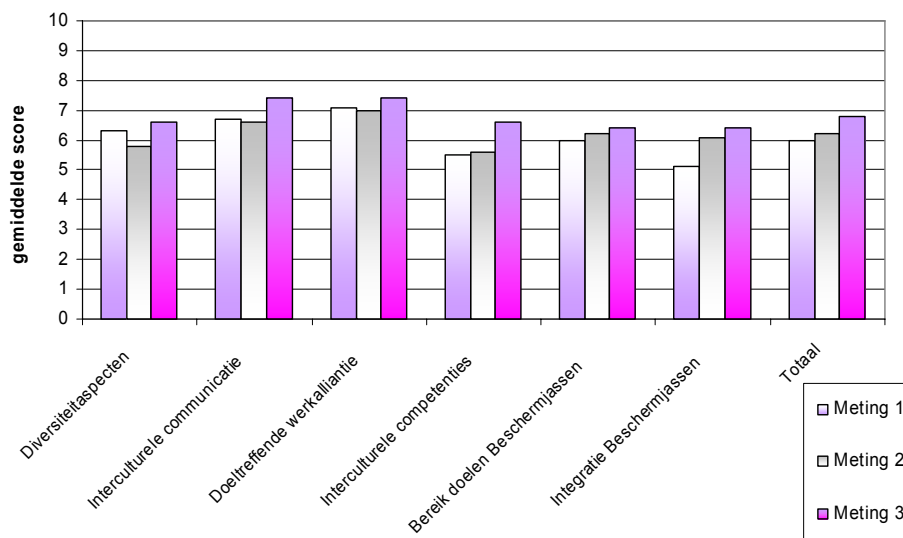
*Specifieke resultaten; schalen*

Over het algemeen kan gesteld worden dat met name op de schalen “*Interculturele communicatie*” en “*Doeltreffende werkalliantie*” door professionals hoger werd gescoord dan op andere schalen. De gemiddelde scores op de schaal “*Doeltreffende werkalliantie*” is bij alle metingen hoog, in vergelijking met de andere schalen.

In bijlage 3 staan de gemiddelde waarden en de standaard deviatie per meting op de ICB.

<sup>12</sup> De professionals die zijn benaderd naar aanleiding van de gegeven training varieert. Ten tijde van meting 1 waren dat er 11, bij meting 2 en 3 waren dat er 10.





**Figuur 24 | Zandbergen: de gemiddelde scores**

Om een beeld te geven waar de respondenten van Zandbergen staan aan het einde van het implementatie-experiment zijn in onderstaande tabel de zes schalen gecategoriseerd.

**Tabel 14 | Zandbergen: categorisering van de zes schalen**

Meetmoment 3 (gemiddelde score op T3)		
Lager dan 6.0	6.0 tot 7.0	7.0 of hoger
	Diversiteitsaspecten	Doeltreffende werkalliantie
	Interculturele competenties	Interculturele communicatie
	Bereik doelen beschermjassen	
	Integratie Beschermjassen	

*Specifieke resultaten; stellingen*

Wanneer de gemiddelde scores die professionals gaven ten tijde van meting 1 worden vergeleken met de gemiddelde scores op meting 3, is te zien dat er bij 21 van de 23 stellingen sprake is van een stijging.

Op sommige stellingen is de spreiding wisselend, zoals te zien is bij *“acculturatiestreven”*, en in andere gevallen is de spreiding constant vrij hoog ( $\geq 2.0$ ), zoals op de stellingen betreffende: *“laag voortijdig uitval”* en *“genogram”*. De spreiding rondom het gemiddelde (standaarddeviatie) geeft een indicatie van de verschillen in scores tussen professionals.

Professionals waarden de stelling *“respectvolle benadering”* op alle metingen met een relatief hoge score. Professionals scoorden met name de stellingen *“laag voortijdige uitval”*, en het *“genogram”* laag in vergelijking met andere stellingen.

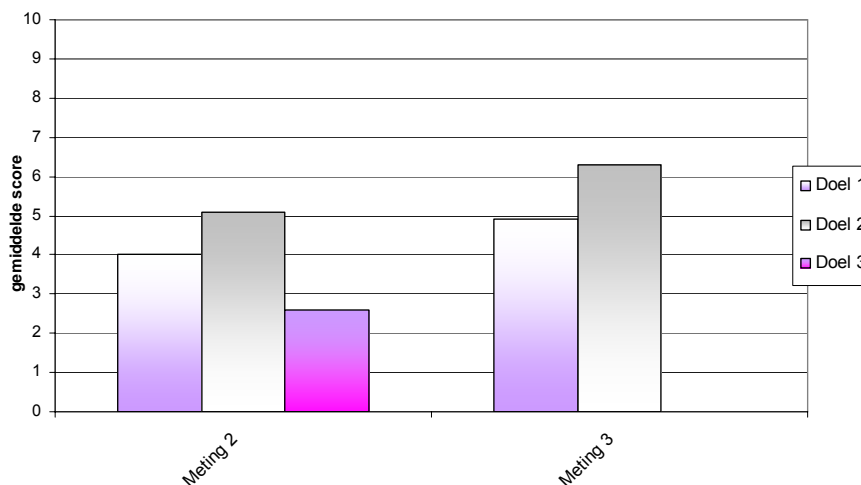
*Specifieke resultaten; doelstellingen meting 2 en 3 door Zandbergen geformuleerd*

Bij Zandbergen zijn bij meting 2 drie doelen uitgevraagd, bij meting 3 zijn er twee doelen uitgevraagd die door het team van Zandbergen zelf zijn opgesteld (zie tabel 15).

**Tabel 15 | Zandbergen: per meting, de zelf geformuleerde doelen**

Meting	Doel 1	Doel 2	Doel 3
2	Ik werk actief met genogrammen.	Ik werk actief met het cultureel interview en vraag actief naar de migratie achtergronden van gezinnen.	Middels een korte vragenlijst bevraag ik cliënten actief naar de tevredenheid ten aanzien van Beschermjassen (na het huisbezoek, na tussentijdse evaluaties en bij het einde van de zorg).
3	De lijst voor het sociaal cultureel interview is compacter gemaakt (zodat je er makkelijker mee werkt en sneller doorheen gaat).	Beschermjassen is de afgelopen periode onder de aandacht gebracht door gebruik te maken van sociaal media (Facebook).	

In figuur 25 staan de resultaten met betrekking tot de doelen van de verschillende metingen weergegeven. De doelen die zijn uitgevraagd bij meting 2 hebben een gemiddelde onder de 6.0. Bij meting 3 zijn er twee doelen uitgevraagd. Doel 1 heeft een gemiddelde score onder de 5.0 en doel 2 heeft een gemiddelde score boven de 6.0.



**Figuur 25 | Zandbergen: per meting de gemiddelde scores per doel**

*In bijlage 4 staat de gemiddelde scores van deze instelling afgezet tegen de gemiddelde scores over alle respondentengroepen.*

## 4. Reflectie op implementatietraject n.a.v. de feedbackgesprekken

---

Na elke meting en rapportage volgde een feedbackgesprek met de getrainde professionals om kritisch te kijken naar de uitkomsten, het verhaal achter de cijfers te duiden en verbeterpunten vast te stellen. Deze gesprekken vormen een belangrijke toegevoegde waarde op de meting en het rapport omdat men samenkomt en nadenkt over de uitkomsten en verbetermogelijkheden. Het gedachtegoed wordt opgefrist en 'geleefd'. Tijdens de feedbackgesprekken zijn er steeds actiepunten geformuleerd voor de volgende periode.

De feedbackgesprekken, de afstemming met de intern projectleider, Kitlyn Tjin A Djie en directie zijn begeleid door de extern projectleider van Enova onderdeel van STAMM CMO. Door de externe projectleider van Enova wordt er per organisatie teruggeblikt op het traject, de feedbackgesprekken, de gesprekken met de internprojectleider, directie en met Kitlyn Tjin A Djie.

Achtereenvolgend wordt er per instellingen een reflectie op het implementatietraject gegeven.

- Lijn5,
- Reinaerde,
- Timon,
- Trajectum,
- Zandbergen.

### Lijn5

Lijn5 onderscheidt zich van de andere instellingen door het meenemen en vertalen van de concepten uit Beschermjassen naar de verschillende functieniveaus en werkvelden. Lijn 5 heeft als enige organisatie een groep managers getraind (8 personen). Dit vergt moed en betekende een pioniersrol voor de vertaalslag naar het managen van Beschermjassen op de werkvloer. De inhoudelijke checklist beschermjassen kon niet worden afgenomen in het implementatietraject voor managers omdat de vragen en taal niet aansluit bij de getrainde concepten (het 2<sup>e</sup> boek). Er zijn wel een drietal evaluatieve bijeenkomsten geweest om managers te ondersteunen bij het vertalen en implementeren van Beschermjassen vanuit hun functie.

Naast de groep managers is er een groep professionals getraind waarbij bewust is gekozen voor verschillende functies; een combinatie van behandel coördinatoren en pedagogisch medewerkers. Het heeft een meerwaarde als managers en behandel coördinatoren de uitvoerende werkers kunnen faciliteren in het werken met Beschermjassen. Lijn5 heeft hier een goede start gemaakt, echter nog niet alle behandel coördinatoren en managers zijn getraind.

De deelnemers uit de organisatie waren afkomstig uit verschillende regio's, afdelingen, werkvelden en teams. Omdat Lijn5 erg groot is en divers in werkvelden kan er op deze manier nog maar een klein begin gemaakt zijn met de implementatie. Voor individuele professionals was het lastig om het gedachtegoed 'in hun eentje' te vertalen naar werksoort (b.v. de meerwaarde van Beschermjassen in LVG) en in het dagelijks handelen implementeren terwijl de rest van het team (nog) niet ingevoerd is.

Er was veel gaande in de organisatie gedurende het traject, dat gaf druk, onrust, onveiligheid en onduidelijkheid of de organisatie echt zou kiezen voor Beschermjassen in de toekomst. Er was steeds een relatief lage opkomst bij de feedbackbijeenkomsten.

Wat positief heeft bijgedragen aan de implementatie van Beschermjassen bij lijn5 is:

- Beschermjassen sluit aan bij de ambitie van lijn5 om innovatieve en effectieve hulp te bieden die sectorale, regionale en financiële grenzen overbrugt.
- De training Beschermjassen was zeer goed ontvangen, men vond de training inspirerend, innovatief en goed bruikbaar, de professionals geven aan zich verrijkt te voelen met het perspectief en beter toegerust te zijn in de interculturele competenties.
- Het feedbackgesprekken hebben er aan bijgedragen Beschermjassen in het vizier te houden, volgens de intern projectleider.
- De manager van regio 4 is een bevlogen ambassadeur van Beschermjassen, "We hebben Beschermjassen onomstotelijk omarmd.". De manager merkte op dat het denken over diversiteit en het belang ervan inzien in de organisatie enorm is toegenomen.
- Er is een sterk trainers team (Henk en Hannie).

*Vervolg*

- Inzetten op organisatie breed op de agenda krijgen van aandacht voor diversiteit.
- Het is opgenomen in het jaarplan gehandicaptenzorg Nederland
- Vervolg gegeven aan de inbedding (P&O en O&O), kijken hoe het trainingsaanbod beschikbaar een betaalbaar wordt opgenomen in het opleidingscentrum van lijn 5 breed
- Er komt een aandacht functionaris diversiteit
- Het trainer team die -de train de trainer Beschermjassen hebben gevolgd- functioneert binnen regio 4
- Een stagiaire jeugd beleid gaat verder met diversiteit beleid en ontwikkeling

*Uitdaging voor lijn 5*

- Lijn 5 zit als organisatie zelf in de 'transitionele ruimte', veel van de concepten uit het tweede boek blijken van toepassing op de organisatie. Door veranderingen, druk en reorganisaties komt de organisatie in de zogenaamde 'transitionele ruimte'. Dan is het belangrijk om te binden, in te sluiten en te schetsen waar het heen gaat, volgens Kitlyn Tjin A Djie. Dat is nodig om veiligheid en congruentie te bereiken. Zodat dat professionals en teams weer eigenaar worden van hun interactieproces en verantwoordelijkheid nemen. Als je dat als professionals en teams doet en je dat als managers en organisatie faciliteert, werkt het door.
- Bij een grote en diverse organisatie in context van reorganisaties en bezuinigingen vergt het een lage adem en een gestaag proces om tot inbedding te komen van Beschermjassen in de standaard werkwijze totdat het een integraal onderdeel van het reguliere professionele handelen is. Het wordt vervolgd maar het gaat traag. "Ik geloof er in en er is al veel bereikt.... Grote verandering wordt bereikt door evolutie, niet door revolutie", aldus de regiomanager van regio 4. "Het kan en moet ook zonder extra budget. Het hoort bij je staande organisatie, je moet het 'er niet bij doen'. Mensen moeten de taak krijgen i.p.v. budget. Want als je het extra doet, tijdelijk met extra budget, kan het ook weer worden wegbezuinigd. Je moet zorgen dat het bij de kerntaak hoort."

- Beschermjassen door blijven dragen door het een plek te geven bij de kanteling naar gemeenten en verbinden met de pijlers van welzijn nieuwe stijl.

### **Reinearde**

Reinearde onderscheidt zich van de andere instellingen door een projectleider die zelf een migratie achtergrond heeft en een directeur met een sterke visie op en gedegen ervaring met het bereiken van effectief diversiteit beleid. Samen met de werkgroep diversiteit zetten zij een pro actieve, soms pionierende trend met verrassende en resultaten van Beschermjassen die niet uit de vragenlijst blijken maar toch hebben bijgedragen. Bijvoorbeeld dat een O.T.S. door het werken met Beschermjassen vervroegd kon worden opgeheven, dat er relatief veel migranten medewerkers zijn, ook op de residentiele afdeling en dat het aantal migranten in de caseload verhoudingsgewijs gestaag toeneemt. De groep getrainde professionals zijn divers van samenstelling qua functies en afdelingen (residentieel/ambulant). De professionals gaven in de evaluatie aan bijzonder tevreden te zijn over de training maar hebben wel behoefte aan de vertaalslag en inbedding in het dagelijks handelen, op team- en organisatie niveau. Ten tijde van de eerste feedbackgesprekken geven de professionals aan intern nog onvoldoende gedragen verbinding en samenwerking in de geest van Beschermjassen te ervaren (de pioniersgroep loopt voorop). Er is een wisselende en relatief lage opkomst bij de feedbackbesprekingen. Er was relatief veel ziekte en verloop, mensen werden niet of te laat uitgenodigd voor de besprekingen of ontvingen de vragenlijst helemaal niet. Het verslag kwam soms niet of laat. Toch heeft het implementatietraject een meerwaarde gehad. Door de meting en het bespreken, sta je steeds stil bij de vraag hoe het gaat en wat beter kan, daarmee houdt je het levend.

Wat positief heeft bij gedragen aan de implementatie van Beschermjassen is:

- Er is een werkgroep diversiteit, visie en beleid om dat uit te werken.
- De getrainde professionals zijn zeer enthousiast, ze vinden de training leerzaam, de inzichten verrijkend en de concepten innovatief, waardevol en bruikbaar.
- Er is gaandeweg meer verbinding en samenwerking ontstaan tussen de Nederlandse en migranten medewerkers, in het trainersteam en tussen de werkgroep diversiteit en uitvoerend professionals. Dit was een proces wat tijd nodig had en ruimte voor kwetsbaarheid over en weer. Er is aan teambuilding gedaan en ze zijn gekomen tot een gezamenlijk product. Ze gaan nu samen de training uitzetten. Er is hierdoor veel bereikt met name ook in het half jaar na de eindmeting en voor de follow up.

*Vervolg:*

- Reinearde heeft als doel om Beschermjassen organisatie-breed toe te passen.
- Beschermjassen wordt in regulier beleid ingebed zowel in theorie als in de praktijk.
- Beschermjassen op de agenda houden en visie neerzetten en verder ontwikkelen.
- Verbinden, iedereen laten meekrijgen van MT, 'high profs' tot uitvoerend.
- Er is een training en trainingsplan opgesteld door vijf personen, de training wordt nu uitgezet.
- De training wordt opgenomen in het opleidingsaanbod.

*Uitdaging voor Reinearde:*

- Borging van thema diversiteit is keuze maar niet makkelijk en is niet vanzelfsprekend verzekerd van bestaansrecht.

- Nu de implementatie bij de getrainde professionals aardig is gelukt, er meer verbinding en samenwerking is ontstaan en het gedachtegoed wordt uitgerold in de rest van de organisatie zou het zeker de moeite waard zijn om de vervolgstap te nemen naar effectonderzoek bij cliënten / families. Daarmee bestendig je de implementatie bij professionals en kan je je als organisatie onderscheiden als het gaat om effectieve hulpverlening aan migranten.
- Beschermjassen in LVG.
- Helemaal in de geest van Beschermjassen: verdere oriëntatie op het werven van allochtone pleeggezinnen. in samenwerking Al Amal (en Zandbergen). Al Amal zet zich in om moeilijk toegankelijke migranten families meer te laten participeren in de samenleving. Turkse en Marokkaanse vrijwilligers gaan naar de gezinnen toe. Er is in het afgelopen jaar een succesvolle pilot duo coaching geweest. Hierbij stond de samenwerking tussen de vrijwilliger van Al Amal en de professional centraal.
- Beschermjassen door blijven dragen door het een plek te geven bij de kanteling naar gemeenten, verbinden met de pijlers van welzijn nieuwe stijl.

### **Timon**

Ondanks de reorganisatie, de druk op de organisatie en spreiding van de deelnemers aan de training over verschillende teams en functies is de implementatie van Beschermjassen bij de getrainde professionals verder gerealiseerd. Wat daaraan heeft bijgedragen is dat:

- Iedereen is al getraind in systeemgerichte benadering en contextuele hulpverlening en dit sluit goed aan bij Beschermjassen
- Er zijn 2 groepen getraind in Beschermjassen (van resp. 16 en 12 personen) De training is heel goed ontvangen. In heb evaluatieformulier geven de professionals aan dat het een nieuw perspectief biedt en dat de concepten van Beschermjassen aansluiten en toevoegen.
- Timon had daarbij een zorgvuldige, actieve, goed ingevoerde en aanwezige intern projectleider voor de implementatietrajecten.
- Relatief hoge aanwezigheid bij de feedbackgesprekken.
- Kritische en toegewijde professionals.
- Ten tijde van de training en de implementatietrajecten is de grootste reorganisatie bij Timon achter de rug.
- Veiligheid, cohesie en congruentie zijn een belangrijke voorwaarden voor het ruimte maken en kunnen open staan voor verandering. Volgens Kitlyn is er bij Timon sprake van een sterke identiteit, een positief wij-gevoel. Ondanks alle veranderingen hebben ze goed afscheid kunnen nemen van het oude, mede dankzij rituelen, geloof/religie. Dit heeft geleid tot veiligheid, cohesie en congruentie d.w.z. samenhang in alle activiteiten en methodieken en dat die verbonden zijn met de visie en kernwaarden van de organisatie. Dit draagt allemaal bij aan continuïteit en congruentie in de organisatie, in zorg, en daarmee in de hulp aan families.
- Er is een goed Train de trainer team, die elkaar goed aanvullen zowel qua persoon als functie (lijn en staf). Ze zijn beiden erg geraakt en geïnspireerd door Beschermjassen.

### *Vervolg:*

- De organisatie faciliteert: er is visie en beleid, er zijn uren en geld gereserveerd voor verdere verankering van Beschermjassen in 2012 en verder.
- Elk team krijgt een basistraining met follow up.

- Elk team maakt zelf een implementatie plan o.b.v. de training.
- Beschermjassen krijgt een plek in de intervisie.
- Elk team krijgt een aandachtfunctionaris diversiteit.
- In de organisatie komt een visiegroep die zorg draagt voor de implementatie op de verschillende afdelingen en toetst deze aan de principes van Beschermjassen en divers denken.

#### *Uitdaging voor Timon*

- Nu de implementatie van Beschermjassen bij de getrainde professionals is gerealiseerd en verder zal worden uitgerold kan de stap worden gemaakt naar het meten van effect, de meerwaarde en tevredenheid bij de cliënten/families die worden geholpen met deze manier van werken.
- Vanuit het oogpunt van diversiteit is de christelijke basis bij Timon een aandachtspunt volgens Kitlyn Tjin A Djie.
- De christelijke identiteit van Timon geeft een personeelsbeleid, waarin bewust wordt gekozen voor medewerkers die tevens vanuit deze identiteit leven. Vanuit dit beleid is gekozen om niet te kiezen voor niet of anders gelovige medewerkers.
- Beschermjassen door blijven dragen door het een plek te geven in het zorgbeleid bij de kanteling naar gemeenten, en het gedachtegoed verbinden met de pijlers van welzijn nieuwe stijl.

#### **Trajectum**

De medewerkers van Trajectum vonden de training interessant, leerzaam, zinvol en verrijkend zowel als professional als persoonlijk. Ook het samen trainen met verschillende disciplines heeft men als prettig ervaren, zo blijkt uit de evaluatie. Ook bij deze teams is er behoefte om het geleerde te vertalen naar de praktijk met name ook in geval van groepswerk.

Trajectum onderscheidt zich middels een bevlogen migranten directeur van buitenlandse afkomst, die stevig inzet op diversiteit. Er zijn twee groepen getraind, bestaande uit 5 hele teams. Hierdoor konden ze als heel team aan de slag met de concepten. Voor de intern projectleider was het overigens wel lastig omdat het ook om fysiek verschillende locaties gaat. Ook de extern projectleider kon niet bij elk team afzonderlijk de feedbackgesprekken voeren. Bij 1 team was erg veel onrust (reorganisatie, verhuizing, ziekte, teamleider met zwangerschapsverlof) waardoor de implementatie niet goed tot stand is gekomen. De meeste teams hebben echter op behoorlijk zelfstandige basis is een gestage implementatie bereikt in het dagelijks handelen. De feedbackgesprekken waren onderdeel van het meten, ze hebben geholpen bij het inzicht welke onderdelen goed en minder verliepen en op grond daarvan konden ze bijsturen. Door steeds samen stil te staan bij wat nodig is om het werkmodel goed te implementeren bleven ze scherp. Er is een veel grotere bewustwording van en meer plezier in het omgaan met gezinnen die 'anders' zijn dan je eigen gezin van herkomst. De concepten van Beschermjassen zijn niet alleen op allochtone maar ook op Nederlandse gezinnen toegepast met name als ze een andere achtergrond hebben dan de professionals.

Wat positief heeft bijgedragen aan implementatie:

- Beschermjassen sluit aan op de werkwijze 'Gezinsgericht Werken vanuit een Vraaggericht Perspectief' (GWVP) en competentiegericht werken.
- Bevlogen directeur met migratie achtergrond en oog voor het belang van diversiteit.

- Toegewijde serieuze en kritische professionals, die zelfstandig en als team verantwoordelijkheid nemen.
- In de behandelteams worden de concepten uit Beschermjassen standaard geagendeerd en besproken. Er worden standaard meer generaties betrokken in de analyse, gekeken welke Beschermjas het gezin heeft en de eigen heilige huisjes worden onderkend en besproken.
- Het cultureel interview is aangepast voor gezinnen' met jonge kinderen.
- Bij alle gezinnen wordt gewerkt met een genogram.
- Bevlogen en ervaren trainers team dat de train de trainer Beschermjassen heeft gevolgd.

#### *Vervolg*

- Beschermjassen wordt geïmplementeerd in de leidende methodieken van Trajectum. Te denken valt aan systematisch inschakelen van het bredere netwerk, maken van een genogram, vanaf het begin meer bewust zijn van en vragen naar de achtergrond in plaats van het netwerk pas inschakelen wanneer ondersteuning nodig is omdat er iets mis loopt.
- De trainers hebben uren gekregen, zodat zij op jaarbasis twee groepen van 12-15 personen kunnen gaan trainen als mede vormgeven aan follow up en intervisie.
- Trainers gaan in 2012 twee groepen van 16 mensen trainen met als opdracht te kijken hoe het nou geborgd en vastgehouden kan worden.
- Vervolg geven aan het monitoren en meten van de ervaringen middels een vragenlijst die nauw aansluit bij de taal en praktijk van professionals (door de trainers).

#### *Uitdaging voor Trajectum*

- Er zijn serieuze plannen voor een training voor het middenkader in het gedachtegoed Beschermjassen uit het tweede boek, managen van diversiteit op de werkvloer.
- Gezien de ambities van de organisatie voor wat betreft diversiteit en de toegewijde enthousiaste professionals kan bij Trajectum goed de vervolgstap gemaakt worden naar effectonderzoek bij de doelgroep. Dat voorziet ook in de behoeften die hieronder worden genoemd
- Inzetten van de werkwijzen Beschermjassen bij professionals.
- De behoefte aan vervolstraining Beschermjassen.
- Ook andere teams toerusten met Beschermjassen.
- Beschermjassen verder uitdragen door het een plek te geven bij de kanteling naar gemeenten, verbinden met de pijlers van welzijn nieuwe stijl.

#### **Zandbergen**

Zandbergen onderscheid zich doordat zij als organisatie in transitie zijn gedurende het implementatie traject. De eerste groep die is getraind heeft niet gekozen voor het implementatie traject. De tweede groep van Zandbergen is relatief laat getraind. Voorafgaand aan de training was er net sprake van een nieuw samengesteld team. De training is zeer goed ontvangen, was inspirerend en verbindend zo bleek uit de evaluatie van de training. Door reorganisatie is dit team gedurende het implementatie traject uit elkaar gevallen. Bijna alle getrainde medewerkers kwamen op een andere afdeling terecht. Toch hebben die medewerkers er voor gekozen om door te gaan met het implementatietraject. De consequentie van het uiteenvallen van het team is dat er geen teamtraject heeft plaatsgevonden maar een implementatie van Beschermjassen binnen de eigen werkwijze. De medewerkers zijn er in



geslaagd om het denken in de geest van Beschermjassen zelfstandig door te dragen. De medewerkers hebben bewust gereflecteerd op implementatie binnen hun eigen werk gedurende het implementatie traject en de bijeenkomsten. Dit blijkt verrassend goed gelukt maar had wel tot gevolg dat het inhoud geven aan Beschermjassen op team en afdelingsniveau werd gemist.

Op de ene afdeling sloot de werkwijze meer aan en/of was er meer ruimte voor Beschermjassen dan op de andere afdeling. Binnen de oorspronkelijke afdeling, dagbehandeling Jonge Jeugd Makosa, is Beschermjassen wel in goede aarde gevallen.

Wat positief heeft geholpen bij de implementatie van Beschermjassen:

- Beschermjassen sluit actief aan bij de kernwaarden van Zandbergen: oplossingsgericht, betrokken en resultaatgericht.
- Er is gekozen voor sociale netwerk strategie (SNS) een benadering die veel overeenkomsten heeft met Beschermjassen.
- Mede door het gedachtegoed van Beschermjassen heeft diversiteit binnen Zandbergen, in ieder geval in de regio Utrecht meer inhoud en kleur gekregen. Er zijn verschillende activiteiten meer in de geest van Beschermjassen benaderd en daarmee versterkt. Zo is de jongerenhuiskamer een onderdeel geworden van Zandbergen. Dat is een inloophuiskamer van jongeren en kinderen veelal van Turkse en Marokkaanse afkomst, gerund door Marokkaanse mannelijke vrijwilligers. Zandbergen werkt actief met hen samen, er wordt zo een brug geslagen tussen preventieve hulp en geïndiceerde jeugdhulp. Daarnaast zijn er contacten met de weekend academy waarmee eveneens zo'n brug geslagen wordt.
- Ook wordt er zeer actief samen gewerkt met de semi vrijwilligersorganisatie Al Amal. Al Amal zet zich in om moeilijk toegankelijke allochtone gezinnen meer te laten participeren in de samenleving. Turkse en Marokkaanse vrijwilligers gaan naar de gezinnen toe. Er is in het afgelopen jaar een pilot duo coaching geweest. Hierbij stond de samenwerking tussen de vrijwilliger van Al Amal en de professional van Zandbergen en Trajectum centraal. De samenwerking heeft geresulteerd in een kortere hulpverleningsduur in gezinnen en afname van problematiek. De dialoog tussen gezin, vrijwilliger en professional, het opbouwen van wederzijds vertrouwen, kennismaking van de twee culturen stond met name in het begin van het traject centraal. De basiskennis vanuit beschermjassen heeft hier een bijzonder goede bijdrage aan geleverd.

#### *Vervolg*

- Inmiddels is het project met Al Amal zo succesvol dat het is opgenomen in de reguliere begroting. Gezamenlijk doen ze de begeleiding aan migranten families. Een enorme winst voor de familie.
- Uiteindelijk hebben alsnog 2 trainers mogen deelnemen aan de nieuwe TdT. Deze was nog niet afgerond tijdens de afsluiting van het implementatie traject.
- Inzetten van de trainers.
- Beschermjassen wordt opgenomen binnen de Zandbergen academie.
- Vanaf 2013 wordt standaard gewerkt vanuit een familieplan.

#### *Uitdaging voor Zandbergen*

- Helemaal in de geest van Beschermjassen: verdere oriëntatie op het werven van allochtone pleeggezinnen in samenwerking Al amal en Reinaerde.

- Verder uitwerken van de implementatie van Beschermjassen naar andere teams. De eerste stappen zijn gezet maar het moet nog meer uitgewerkt worden.
- Beschermjassen benutten voor de organisatie, de transitie waarin Zandbergen verkeert.
- Beschermjassen verder uitdragen door het een plek te geven bij de kanteling naar gemeenten, verbinden met de pijlers van welzijn.

## 5. Conclusie, discussie en aanbevelingen

---

### Conclusie

#### Algemeen

- Over alle instellingen heen is met uitzondering van de schaal “doeltreffende werkaliantie”, de stijging van meting 1 naar meting 3 significant. Met andere woorden, in het algemeen is de mate waarin Beschermjassen is geïmplementeerd bij de respondentengroepen van de vijf instellingen gedurende de meetperiode toegenomen. Bij de schaal “doeltreffende werkaliantie” is de groei niet significant. Opgemerkt moet worden dat de gemiddelde score op die betreffende schaal zowel ten tijde van de eerste meting als ten tijde van de derde meting boven de 7.0 was.
- Bij de laatste meting scoren alle instellingen op bijna alle schalen van beschermjassen een 6.0 of hoger.

#### Schaal niveau

- Over alle instellingen heen zijn de gemiddelde waarden het hoogste voor de schalen “Doeltreffende werkaliantie” en “Interculturele communicatie”. De gemiddelde waarden van de overige vier schalen liggen per meting erg dicht bij elkaar.

#### Stelling niveau

- Het is noemenswaardig dat alle respondentengroepen ten tijde van alle metingen een hoge gemiddelde score hebben op de stelling “respectvolle benadering”.
- Opvallend is dat bij alle respondentengroepen de gemiddelde scores op de stellingen die betrekking hebben op de eigen geformuleerde doelen relatief laag zijn (ten opzichte van de gemiddelde scores op de andere stellingen). De gemiddelde scores op de eigen gestelde doelen lopen bij alle instellingen sterk uiteen van 0.8 tot 8.7.
- Bij alle instelling is de spreiding van de antwoorden hoog op de vraag over het gebruik van het genogram<sup>13</sup>. Een hoge spreiding wil zeggen dat de scores van de professionals sterk uiteenlopen. Vertaald naar de vraag over het genogram betekent dat, dat sommige respondenten het genogram wel gebruiken en sommige niet.

#### Feedbackgesprekken

- De professionals gaven tijdens de feedbackbesprekingen aan dat de ICB rapportages en analyseformulieren tot zinvolle en gerichte discussies in het team heeft geleid.

---

<sup>13</sup> Ik maak bij al mijn cliënten gebruik van een genogram om daarmee samen met de cliënt snel een goed beeld te krijgen van de structuur en historie van de familie en de krachten en zwaktes die verborgen liggen in het familiesysteem (vraag 14).

## Discussie

Voor dit implementatie experiment' is er gebruik gemaakt van de ICB. De ICB is ontwikkeld door PIONN. De checklist is niet gestandaardiseerd en gevalideerd. Dat wil zeggen, er is geen wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de mate waarin de stellingen uit de checklist datgene meten wat beoogd wordt te worden meten. De checklist is een praktisch instrument om professionals te helpen inzicht te geven in de mate waarin de concepten van Beschermjassen zijn ingebed in hun werkwijzen en waar mogelijk nog verbetermogelijkheden liggen. Het betreft hier geen objectieve maat, maar de beleving van de professionals.

Tijdens de feedbackbesprekingen zijn een aantal opmerkingen gemaakt ten aanzien van de formulering van de stellingen, welke er toe geleid hebben dat sommige respondenten moeite hadden met het beantwoorden van bepaalde stellingen. Het betreft de volgende punten:

- Lastig woordgebruik/onduidelijke terminologie: bijvoorbeeld stelling 4 "*acculturatiestreven*" of stelling 5 "*mimetisch vermogen*".
- Meerdere vragen binnen een stelling: een aantal stellingen bestond uit meerdere elementen, bijvoorbeeld stelling 1 en 3
- Gebruik van het woord 'al': bijvoorbeeld stelling 7, 8 en 9 (wat vul je in als je bij een deel van je cliënten iets toepast?).

Tijdens de verwerking van de scores is geen rekening gehouden met de functie van de respondenten. De verschillende functies van respondenten blijkt een mogelijke verklaring te zijn voor de hoge spreiding op de stelling over het gebruik van het genogram<sup>14</sup> De checklist is namelijk ingevuld door zowel hulpverleners als leidinggevenden. Met name leidinggevenden hebben aangegeven het genogram niet te gebruiken.

## Aanbevelingen

- Gebruik voor de formulering van de stellingen van de ICB:
  - woorden die beter aansluiten bij de praktijk van de hulpverleners;
  - vermijd termen als "al";
  - voorkom "samengestelde vragen" (meerdere vragen binnen een vraag).
- Zorg dat de doelen die gesteld worden tijdens de feedbackbesprekingen gedragen worden door de betrokkenen en SMART<sup>15</sup> zijn geformuleerd.
- Met het implementatie- experiment hebben we laten zien dat de implementatie van een werkmodel ondersteund kan worden met vragenlijsten en de juiste feedbackbespreking. Er kan echter niks gezegd worden over het effect van Beschermjassen. Om het effect van Beschermjassen te meten is een andere onderzoeksopzet nodig. Om inzicht te krijgen in de relatie tussen Beschermjassen en de effectiviteit van de hulpverlening wordt geadviseerd nader onderzoek te doen.

---

<sup>14</sup> Ik maak bij al mijn cliënten gebruik van een genogram om daarmee samen met de cliënt snel een goed beeld te krijgen van de structuur en historie van de familie en de krachten en zwaktes die verborgen liggen in het familiesysteem (vraag 14).

<sup>15</sup> Specifiek; Meetbaar; Acceptabel; Realistisch; Tijdgebonden

## Bijlage 1: analyseformulier

### Behouden en verbeteren: analyseformulier

Op basis van de resultaten van de follow up meting, werd een bespreking gehouden. Per schaal werden maximaal twee verbeterpunten genoteerd. Aan het einde van dit oplossingsgericht feedbackgesprek, werden de drie belangrijkste overall verbeterpunten genoteerd, zodat deze opgenomen kunnen worden in de Inhoudelijke Checklist Beschermjassen-follow up meting. Zie verslag hieronder.

<b>Analyse opvallende zaken</b> <b>“Beschermjassen – [Naam instelling]”</b> <b>November 2011</b>		
Dit formulier wordt gebruikt om de opvallende zaken die uit cijfers in het rapport Beschermjassen [naam instelling] ([naam meting] meting) naar voren komen op een rijtje te zetten en te bepalen wat je hiervan vind en te gebruiken om de belangrijkste verbeteracties voor de komende periode te formuleren.		
<b>Signalering van opvallende zaken</b>	<b>Wat vind(en) ik/wij hiervan?</b> <i>(1) Herkennen: herken(nen) ik/wij de cijfers?</i> <i>(2) Verklaren: wat is mijn/ons verhaal achter deze cijfers?</i>	<b>Verbeteracties voor de komende periode</b> <i>(1) Waarderen: vind(en) ik/wij de cijfers goed genoeg?</i> <i>(2) Handelen: Welke verbeter- stapjes wil(len) ik/wij de komende periode zetten?</i> <i>(3) Wat heb(ben) ik/wij nodig om deze verbeter-stapjes met succesvol te kunnen zetten?</i>
<b>Respons:</b>		
<b><u>Diversiteitsaspecten (stelling 1-4)</u></b>		
<b><u>Interculturele communicatie (stelling 5-6)</u></b>		
<b><u>Doeltreffende werkalliantie (stelling 7-9)</u></b>		

<b><u>Interculturele competenties (10-16)</u></b>		
<b><u>Bereik doelen Beschermjassen (stelling 17-20)</u></b>		
<b><u>Integratie Beschermjassen in de reguliere werkwijze (stelling 21-23)</u></b>		
<b><u>Bereik eigen doelen derde meting (stelling 23-26)</u></b>		
<b><u>Overall verbeteracties</u></b>		

## Bijlage 2: Inhoudelijke Checklist Beschermjassen

### Inhoudelijke Checklist Beschermjassen (ICB) – follow up meting implementatie-experiment

#### Doel van deze checklist

Deze checklist is ontwikkeld om jou, als professional, te helpen een oordeel te vormen over de mate waarin je de werkzame bestanddelen van Beschermjassen op dit moment geïntegreerd hebt in jou manier van kijken naar en werken met cliënten met een migratie-achtergrond.

Naam: .....  
Werkzaam bij (naam instelling): .....  
Functie: .....  
Invuldatum:...../...../20... (dd/mm/jjjj)  
Ik heb de afgelopen periode (van .../.../20... tot heden) gewerkt met ..... cliënten, waarvan.....cliënten met een migratieachtergrond.

#### Kennis van en inzicht in de 4 diversiteitsaspecten van Beschermjassen

1. Ik ben goed op de hoogte van de verschillen tussen ik-gerichte families en culturen en wij-gerichte families en culturen en kan deze inzichten gebruiken om samen met de cliënt het (groot)familieverband in kaart te brengen en te bepalen op welke wijze de verschillende familieleden het best betrokken kunnen worden bij het zoeken en vinden van oplossingen.

(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)

2. Ik weet goed wat familiecontinuïteit is en kan dat gebruiken om de kracht van families over de generaties heen te verkennen en te herstellen.

(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)

3. Ik ben goed op de hoogte van de impact van levensfaseovergangen in de levensloop van ieder individu en de impact van migratie als bijzondere faseovergang in de levensloop van migranten en kan de gevolgen hiervan samen met de cliënt op een betekenisvolle wijze in kaart brengen.

(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)

4. Ik heb kennis van de werking van het acculturatiestreven en oorsprongsgehechtheid van ieder individu en migranten in het bijzonder en weet hoe ik mijn cliënten kan helpen om deze conflicterende loyaliteiten te leren verbinden.

(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)

ruimte voor toelichting over mijn kennis van en inzicht in de 4 diversiteitsaspecten

**Kennis van en inzicht in de 2 interculturele communicatie concepten van Beschermjassen**

5. Ik ben op de hoogte van de werking van het mimetisch vermogen (het vermogen om je te kunnen verplaatsen in de ander) en hoe ik dit kan gebruiken in de dialoog met mijn cliënten.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

6. Ik ben mij bewust van de werking van ethnocentrische reflexen (de neiging om anderen te benaderen vanuit de eigen familiale, sociale en culturele waarden en normen), de daaruit voortkomende verborgen dimensies en blinde vlekken en hoe ik dit kan gebruiken in de dialoog met mijn cliënten.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

ruimte voor toelichting over mijn kennis van en inzicht in de 2 interculturele communicatieconcepten

**De 3 algemene competenties voor het vormgeven van een doeltreffende werkalliantie**

7. Bij al mijn cliënten lukt het mij om goed aan te sluiten bij de krachten en perspectieven die mijn cliënten al bij zich dragen en de mogelijkheden en wensen in hun leefwereld centraal te stellen.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

8. Ik benader al mijn cliënten respectvol, positief en ondersteunend.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

9. Met al mijn cliënten lukt het mij om overeenstemming over de doelen van ons contact en de manier waarop wij aan het realiseren van deze doelen gaan werken.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

ruimte voor toelichting over het toepassen van de 3 algemene competenties voor het vormgeven van een doeltreffende werkalliantie



**De 7 interculturele competenties en hulpmiddelen van Beschermjassen**

10. Ik ben mij bewust van *mijn eigen familiale, sociale en culturele bagage en de daaruit voortvloeiende opvattingen en waardeoordelen ("heilige huisjes")*. Bij al mijn cliënten lukt het mij om dit, op een voor de client zinvolle wijze te parkeren en/of te gebruiken.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

11. Bij al mijn cliënten lukt het mij om hun specifieke familiale, sociale en culturele bagage en daaruit voortvloeiende opvattingen en waardeoordelen op een voor mijn cliënten zinvolle wijze op tafel te krijgen.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

12. Ik ben in het contact met mijn cliënten in staat te *wisselen van perspectief* waardoor al mijn cliënten zich veilig, gehoord en begrepen voelen.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

13. Het lukt mij bij al mijn cliënten om stagnatie in het contact, o.a. als gevolg *verborgen dimensies en blinde vlekken bij mijzelf en/of bij de cliënt* tijdig te signaleren, te benoemen en op te lossen.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

14. Ik maak bij al mijn cliënten gebruik van een *genogram* om daarmee samen met de cliënt snel een goed beeld te krijgen van de structuur en historie van de familie en de krachten en zwaktes die verborgen liggen in het familiesysteem.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

15. . Ik ben in staat om via het stellen van *context gerelateerde vragen* mijn cliënten te helpen bij de zoektocht naar hulp- en steunbronnen in hun eigen familiale, sociale en culturele context van nu en vroeger om daarmee hun zelfoplossend vermogen te vergroten.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

16. Het lukt mij bij al mijn cliënten een voor hen *passende 'beschermjas'* te ontwerpen, die hen voldoende veiligheid en vertrouwen biedt om in de realiteit van het leven in Nederland nieuwe oplossingen te durven onderzoeken om problemen te overwinnen.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

ruimte voor toelichting over het toepassen van de 7 interculturele competenties en hulpmiddelen

**Te bereiken doelen met Beschermjassen (op team-/afdelings- en/of instellingsniveau).**

17. Onze instelling is goed toegankelijk voor cliënten met een migratie-achtergrond . Zij weten ons goed te vinden.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

18. Cliënten met een migratie-achtergrond vinden dat wij met onze werkwijze goed aansluiten bij hun “klinische realiteit” (problemen, hulpvragen, zorgbehoeften en oplossingsstrategieën) .

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

19. Met al onze cliënten sluiten wij ons contact pas af als de met de cliënt afgesproken doelen zijn bereikt. Er is bij ons geen sprake van voortijdige uitval van cliënten met een migratie-achtergrond.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

20. Bij afsluiting van ons contact zijn cliënten met een migratie-achtergrond tevreden over de bereikte effecten.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

ruimte voor toelichting over de te bereiken doelen met Beschermjassen (op team-/afdelings- en/of instellingsniveau)

**De mate waarin het werkmodel Beschermjassen als toegevoegde waarde is geïntegreerd in mijn reguliere werkwijze.**

21. De werkzame bestanddelen van Beschermjassen zijn opgenomen in mijn reguliere werkwijze.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

22. Mijn instelling biedt mij voldoende stimulans, hulp en steun om de werkzame bestanddelen van Beschermjassen in mijn werk op een voor mijn cliënten goede wijze te kunnen gebruiken.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

23. Ik maak bij al mijn cliënten (migrant of autochtoon) gebruik van de werkzame bestanddelen van Beschermjassen.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

ruimte voor toelichting over de mate waarin het werkmodel Beschermjassen als toegevoegde waarde is geïntegreerd in mijn/onze reguliere werkwijze

**De mate waarin de doelen gesteld tijdens de bespreking van de resultaten van de eerste meting gehaald zijn.**

24. Doel 1.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

25. Doel 2.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

26. Doel 3.

**(Helemaal niet) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (Helemaal wel)**

ruimte voor toelichting over de mate waarin het werkmodel Beschermjassen als toegevoegde waarde is geïntegreerd in mijn/onze reguliere werkwijze

A. Korte toelichting op de vragen over diversiteitsdenken, werkalliantie en interculturele communicatie en competenties

### **Diversiteitsdenken**

#### *Verschillen tussen ik-gerichte families en culturen en wij-gerichte families en culturen*

In Noord-Atlantische samenlevingen (waartoe ook Nederland behoort) hebben families vooral eigenschappen van een twee-generatie-ik-systeem (vader, moeder, kinderen), waarin de individuele ontplooiing van de leden van de familie centraal staat. In andere, niet-westerse, landen zijn families vooral gericht op een meer-generatie-wij-systeem (grootfamilie verbanden) waarbij het belang van de groep voorop staat. In wij-systemen zijn belangrijke thema's: het in acht nemen van autoriteit, relationele afhankelijkheid en vormgeven van familiecontinuïteit (Lau, 1984, 1995).

### **Familiecontinuïteit**

Familiecultuur (kennis en kunde die van generatie op generatie binnen families wordt doorgegeven) gaat over religie, integriteit, en over rituelen ter voorkoming en oplossing van conflicten en om dramatische gebeurtenissen een plaats te geven. Kennis en inzicht in de werking van familiecontinuïteit helpt de professional om samen met de cliënt de kracht van families te verkennen en te herstellen (Lau 1984, 1995; Falicov 1998; McFadden, 1995).

### **Impact van levensfaseovergangen in de levensloop**

Ieder mens maakt meerdere levensovergangen mee (bv. adolescentie, trouwen, kinderen krijgen, etc.). Levensfaseovergangen kunnen vanuit de antropologie in drie stadia worden ingedeeld: (1) afscheid oude fase; (2) liminele ruimte; (3) terugkeerfase. In het liminele stadium is het oude nog niet volledig achter gelaten, maar het nieuwe ook nog niet omarmd. Het is een kwetsbare en stressvolle periode (Berry e.a., 1987). Migratie is een complexe levensfaseovergang omdat er zich veel veranderingen tegelijkertijd voordoen en wordt gekenmerkt door een relatief lang liminele stadium (Van Bekkum e.a., 1996).

#### *Acculturatiestreven en oorsprongsgehechtheid*

Veel migranten hebben als familie en zeker als individu grote moeite met betekenis geven aan de gevolgen van migratie (Meurs, 2005). Moeilijk is vooral om twee bewegingen die elkaar deels in de weg zitten: (1) oorsprongsgehechtheid, of het verlangen naar verwevenheid in de cultuur van herkomst en; (2) acculturatiestreven, of het verlangen om bij de dominante groep te horen, wetende er geen 'volwaardig' lid van te kunnen worden. Een beter inzicht in de werking van deze processen helpt professionals om de cliënt potentieel conflicterende loyaliteiten te leren verbinden.

### **Interculturele communicatie**

#### *Werking van het mimetisch vermogen*

Mimetisch vermogen is het vermogen van mensen om overeenkomsten of analogieën te scheppen (Benjamin, 1933). Binnen Beschermjassen is het geoperationaliseerd als het vermogen om je te kunnen verplaatsen in de ander.

#### *Etnocentrische reflexen*

Etnocentrische reflex is de neiging van ieder individu om de buitenwereld en anderen te beschouwen en te benaderen vanuit de eigen familiale, sociale en culturele context. Wanneer cultuur verschillende partijen communiceren vanuit verschillende achtergronden kan dit leiden tot onzekerheid, verwarring, irritatie en machteloosheid omdat het niet lukt om zich verstaanbaar te maken of begrepen te worden.

### **Algemene competenties voor het vormgeven van een doeltreffende werkalliantie**

#### *Aansluiting bij de krachten en perspectieven die mijn cliënten al bij zich dragen*

Het gaat hierbij met name om aansluiting bij de klinische realiteit (Kleinman, 1980) van cliënten. Door niet uit te gaan van de hulpverleningsmethode, maar uit te gaan van de mogelijkheden en wensen in de leefwereld van de cliënt heeft de cliënt meer vertrouwen in de gekozen methode. Vertrouwen in de gekozen methode verhoogt de kans op een goede werkrelatie met de cliënt en daarmee de kans dat de interventie effectief zal zijn.

#### *Respectvolle, positieve en ondersteunende benadering*

Een respectvolle, positieve en ondersteunende benadering zorgt ervoor dat cliënten zich veilig, geaccepteerd en gehoord voelt, wat de werkrelatie met de cliënt verbetert en daarmee de effectiviteit van de interventie positief zal beïnvloeden.

*Overeenstemming bereiken over de doelen en de manier waarop deze te bereiken*  
Wanneer er overeenstemming wordt bereikt over de doelen en de manier waarop deze het beste bereikt kunnen worden, kan dit de werkrelatie een positief effect op de effectiviteit van de interventie hebben.

### **Interculturele competenties en hulpmiddelen Beschermjassen**

#### *Eigen "heilige huisjes"*

Professionals leren hun eigen familiale, sociale en culturele bagage kennen en de daaruit voortvloeiende opvattingen en waardeoordelen. Hierbij kan gedacht worden aan de belangrijkste boodschappen die zij zelf hebben meegekregen in de opvoeding. Voor professionals is het belangrijk om deze op een voor de cliënt zinvolle wijze in het contact te kunnen parkeren en te gebruiken zodat er ruimte voor meer dan één waarheid wordt gecreëerd.

#### *"Heilige huisjes" van cliënten*

Professionals leren hoe de specifiek culturele achtergronden van cliënten bevestigd en weergegeven kunnen worden. Inzicht in de familiale, sociale en culturele bagage van de cliënt en de daaruit voortvloeiende opvattingen en waardeoordelen zijn belangrijk omdat oplossingsmogelijkheden van de cliënt bevatten.

#### *Wisselen van perspectief*

Wanneer professionals in staat zijn om verborgen dimensies die communicatie in de weg kunnen staan te expliciteren, voelt de cliënt zich veilig en gehoord. Manieren om dit te doen is door gebruik te maken van geruststelling, herworteling, hernemen en het gebruik van humor.

#### *Signaleren van verborgen dimensies en blinde vlekken*

Wanneer een hulpverlener in staat is om verborgen dimensies en blinde vlekken op een zinvolle wijze te benoemen, ontstaat er een sfeer die vrij is van emotionele verwarring. Hierdoor voelt de cliënt zich begrepen en kan de professional op een effectieve en onbevangen wijze kijken naar de werkelijkheid van zijn/haar cliënten.

#### *Gebruik van genogram*

Door het genogram worden (groot)familieverbanden zichtbaar en wordt de structuur en historie van de familie zichtbaar en ook de krachten en zwaktes van het systeem. De redenen waarom het uitermate geschikt is als hulpmiddel bij Beschermjassen zijn: (1) de hulpverleners wordt gedwongen in de context van de cliënt te blijven; (2) het helpt om een relatie op te bouwen; (3) het biedt de mogelijkheid tot het stellen van contextuele vragen waardoor het oplossend vermogen van de (familie van de) cliënt gestimuleerd wordt (McGoldrick&Gerson, 1985; Jessurun, 1994).

#### *Context gerelateerde vragen*

Contextuele vragen helpen bij de zoektocht naar hulp –en steunbronnen in de eigen familiale, sociale en culturele context van nu en vroeger. Voorbeelden van vragen zijn bijvoorbeeld 'wat zou je oma je adviseren om nu toe doen?', 'wie zou oma helpen om dit besluit te nemen?', 'waar zou je oma willen dat het kind gaat wonen in de familie?'

#### *Ontwerpen van een passende 'beschermjas'*

Werken met Beschermjassen betekent dat een professional werkt vanuit het besef dat iedereen steunkaders nodig heeft om problemen te overwinnen en (nieuwe) oplossingen te vinden en dat migranten voor de opgave staan om nieuwe steunkaders te creëren, omdat de oude beschermjassen (veilige en vertrouwde omhulling) zijn weggevallen.

## Bijlage 3: scores per instelling

### Overzicht stellingen

Gemiddelde scores op de schalen en de stellingen van de Inhoudelijke Checklist Beschermjassen

**Tabel 15 | De totale respondentengroep (5 instellingen): gemiddelde en standaarddeviatie op meting 1 en meting 3**

Schalen	Eerste meting		Tweede meting		Derde meting		Vierde meting	
	Gem.	SD*	Gem.	SD*	Gem.	SD*	Gem.	SD*
Diversiteitsaspecten	5.9	(1.2)	6.2	(1.0)	6.3	(1.1)	6.7	(1.6)
Interculturele communicatie	6.7	(1.1)	7.0	(1.2)	7.2	(1.0)	7.2	(1.3)
Doeltreffende werkaliantie	7.2	(0.8)	7.4	(0.8)	7.4	(0.9)	7.5	(1.5)
Interculturele competenties en hulpmiddelen	5.7	(1.1)	6.3	(1.1)	6.4	(1.1)	6.4	(1.4)
Bereik van doelen Beschermjassen	5.6	(1.2)	6.2	(1.4)	6.3	(1.2)	6.1	(1.9)
Integratie Beschermjassen in de reguliere werkwijze	5.5	(1.8)	6.2	(1.4)	6.3	(1.5)	6.5	(1.4)
Bereik doelen gesteld per meting	n.v.t.		4.9	(2.2)	6.0	(1.7)	3.8	(2.7)
Totaal	6.0	(0.9)	6.5	(0.9)	6.6	(0.9)	6.6	(1.3)

\* SD (standaarddeviatie): maat voor spreiding rond het gemiddelde (hoe verder van 0, hoe groter het verschil in scores tussen de professionals).

Tabel 16 | Lijn 5: gemiddelde en standaarddeviatie op meting 1, 2, 3 en 4

Schalen met bijbehorende stellingen	Eerste meting		Tweede meting		Derde meting <sup>16</sup>		Vierde meting	
	Gem.	SD*	Gem.	SD*	Gem.	SD*	Gem.	SD*
<b>Diversiteitsaspecten</b>								
Wij-gerichte families	5.8 (1.7)		6.4 (1.9)		7.0 (1.5)		7.0 (1.7)	
Familiecontinuïteit	5.7 (1.1)		5.9 (1.4)		6.3 (2.1)		7.0 (1.7)	
Levensfaseovergangen	5.3 (1.4)		6.9 (1.1)		7.4 (1.2)		6.5 (2.5)	
Acculturatiestreven	5.2 (0.9)		5.6 (2.1)		6.0 (2.5)		5.6 (2.7)	
<b>Interculturele communicatie</b>								
Mimetisch vermogen	6.7 (0.9)		6.2 (2.0)		7.0 (1.6)		7.3 (1.6)	
Etnocentrische reflexen	6.1 (1.1)		6.4 (2.6)		6.6 (2.6)		7.1 (2.0)	
<b>Doeltreffende werkaliantie</b>								
Aansluiting bij cliënt	6.1 (1.2)		6.0 (1.4)		6.5 (1.8)		6.6 (2.8)	
Respectvolle benadering	8.4 (1.2)		9.1 (0.9)		9.1 (1.0)		8.9 (1.1)	
Overeenstemming doelen	6.8 (0.6)		6.8 (2.1)		6.8 (2.3)		7.4 (2.2)	
<b>Interculturele competenties en hulpmiddelen</b>								
Eigen heilige huisjes	6.4 (1.2)		7.4 (1.1)		7.5 (1.2)		7.9 (1.3)	
Heilige huisjes cliënt	5.3 (0.8)		5.9 (1.8)		6.3 (1.1)		6.3 (2.1)	
Wisselen van perspectief	6.8 (1.0)		6.9 (1.7)		7.1 (1.6)		6.9 (2.3)	
Stagnaties bespreken	5.9 (0.9)		6.4 (1.5)		6.4 (1.8)		6.1 (1.8)	
Genogram	3.0 (1.5)		4.1 (2.7)		5.6 (2.3)		5.6 (2.0)	
Contextgerelateerde vragen	4.9 (1.4)		4.9 (2.2)		6.0 (2.4)		6.3 (2.4)	
Passende beschermjas	4.1 (1.4)		5.3 (1.5)		5.5 (2.1)		5.4 (1.9)	
<b>Bereik van doelen Beschermjassen</b>								
Toegankelijkheid van instelling	4.4 (1.8)		5.3 (1.7)		6.2 (1.5)		5.3 (1.8)	
Aansluiting klinische realiteit	4.4 (1.3)		4.3 (2.1)		5.6 (2.1)		4.6 (1.7)	
Laag voortijdig uitval	3.8 (2.4)		3.9 (2.0)		4.0 (2.3)		4.4 (2.2)	
Tevredenheid cliënten	5.1 (1.8)		4.8 (2.4)		5.9 (0.9)		5.0 (2.0)	
<b>Integratie Beschermjassen in de reguliere werkwijze</b>								
Integratie Beschermjassen	3.9 (2.3)		6.3 (1.2)		6.2 (2.5)		5.6 (2.5)	
Instelling ondersteunt	4.5 (2.1)		5.0 (2.1)		5.1 (1.9)		5.0 (2.2)	
Beschermjassen bij <u>alle</u> cliënten	4.5 (2.2)		6.0 (1.4)		6.2 (2.3)		7.5 (1.6)	
<b>Bereik doelen gesteld per meting</b>								
Zie bijlage verslag per meting	n.v.t.		4.9 (2.6)		6.7 (1.2)		0.8 (1.8)	
Zie bijlage verslag per meting	n.v.t.		3.9 (2.4)		5.6 (2.5)		2.5 (2.9)	
Zie bijlage verslag per meting	n.v.t.		4.4 (2.4)		6.7 (1.1)		3.0 (3.0)	
<b>Totaal</b>	<b>5.3 (0.8)</b>		<b>6.1 (1.1)</b>		<b>6.4 (1.4)</b>		<b>6.3 (1.5)</b>	

\* SD (standaarddeviatie): maat voor spreiding rond het gemiddelde (hoe verder van 0, hoe groter het verschil in scores tussen de professionals).

<sup>16</sup> De aantallen die in dit overzicht verwerkt staan wijken af van de gerapporteerde aantallen en daardoor wijken deze gemiddelde scores en standaarddeviaties af van de uitkomsten, aangezien er is gekozen om alle respondenten, ook diegenen die later de vragenlijsten alsnog in hebben gevuld, voor het eindrapport mee te nemen.

Tabel 17 | Reinaerde: gemiddelde en standaarddeviatie op meting 1, 2, 3 en 4

Schalen met bijbehorende stellingen	Eerste meting		Tweede meting <sup>17</sup>		Derde meting		Vierde meting	
	Gem.	SD*	Gem.	SD*	Gem.	SD*	Gem.	SD*
<b>Diversiteitsaspecten</b>								
Wij-gerichte families	6.3 (0.7)		7.3 (0.8)		7.2 (0.4)		7.8 (0.8)	
Familiecontinuïteit	6.6 (0.9)		6.3 (1.5)		6.8 (0.4)		7.3 (0.8)	
Levensfaseovergangen	6.7 (1.0)		6.8 (1.0)		6.8 (0.8)		7.5 (0.8)	
Acculturatiestreven	5.8 (1.3)		6.7 (1.0)		6.5 (0.5)		7.5 (0.5)	
<b>Interculturele communicatie</b>								
Mimetisch vermogen	7.5 (0.8)		8.0 (1.0)		7.5 (0.5)		7.8 (0.4)	
Etnocentrische reflexen	7.1 (1.0)		7.5 (1.5)		7.2 (0.8)		7.5 (0.8)	
<b>Doeltreffende werkaliantie</b>								
Aansluiting bij cliënt	6.9 (1.0)		7.0 (1.1)		7.3 (1.0)		7.3 (0.8)	
Respectvolle benadering	8.5 (0.8)		8.5 (0.5)		8.2 (0.8)		9.2 (0.4)	
Overeenstemming doelen	7.0 (1.0)		7.3 (0.8)		7.3 (0.5)		7.2 (1.7)	
<b>Interculturele competenties en hulpmiddelen</b>								
Eigen heilige huisjes	7.3 (0.5)		7.7 (0.8)		7.7 (0.5)		8.0 (0.6)	
Heilige huisjes cliënt	6.6 (1.1)		7.0 (0.9)		6.8 (1.0)		7.5 (0.5)	
Wisselen van perspectief	6.8 (0.7)		7.2 (0.8)		7.5 (0.5)		8.0 (0.6)	
Stagnaties bespreken	6.3 (0.7)		7.0 (1.3)		6.5 (0.5)		7.3 (0.8)	
Genogram	3.3 (2.5)		6.2 (1.0)		6.0 (1.7)		5.5 (2.1)	
Contextgerelateerde vragen	6.4 (1.1)		7.3 (0.8)		7.0 (0.9)		7.2 (1.2)	
Passende beschermjas	5.6 (1.1)		6.8 (1.0)		6.7 (0.8)		7.0 (1.4)	
<b>Bereik van doelen Beschermjassen</b>								
Toegankelijkheid van instelling	6.0 (0.8)		6.7 (1.6)		7.2 (0.8)		8.0 (1.3)	
Aansluiting klinische realiteit	5.6 (1.1)		6.7 (2.0)		7.2 (1.0)		8.2 (1.2)	
Laag voortijdig uitval	6.0 (1.4)		5.7 (1.4)		6.5 (0.8)		7.7 (1.5)	
Tevredenheid cliënten	6.3 (1.0)		7.0 (1.7)		7.2 (1.0)		8.3 (1.2)	
<b>Integratie Beschermjassen in de reguliere werkwijze</b>								
Integratie Beschermjassen	5.2 (2.3)		7.7 (1.5)		7.3 (0.8)		7.7 (1.2)	
Instelling ondersteunt	5.4 (2.4)		6.5 (1.5)		7.5 (1.6)		6.8 (1.5)	
Beschermjassen bij <u>alle</u> cliënten	6.0 (2.8)		7.5 (0.8)		7.3 (0.8)		8.0 (1.1)	
<b>Bereik doelen gesteld per meting</b>								
Zie bijlage verslag per meting	n.v.t.		4.0 (1.9)		n.v.t.		n.v.t.	
Zie bijlage verslag per meting	n.v.t.		7.5 (0.8)		n.v.t.		n.v.t.	
Zie bijlage verslag per meting	n.v.t.		6.2 (1.7)		n.v.t.		n.v.t.	
<b>Totaal</b>	<b>6.3 (0.6)</b>		<b>7.1 (0.9)</b>		<b>7.1 (0.5)</b>		<b>7.7 (0.6)</b>	

\* SD (standaarddeviatie): maat voor spreiding rond het gemiddelde (hoe verder van 0, hoe groter het verschil in scores tussen de professionals).

<sup>17</sup> De aantallen die in dit overzicht verwerkt staan wijken af van de gerapporteerde aantallen en daardoor wijken deze gemiddelde scores en standaarddeviaties af van de uitkomsten, aangezien er is gekozen om alle respondenten, ook diegenen die later de vragenlijsten alsnog in hebben gevuld, voor het eindrapport mee te nemen.



Tabel 18 | Timon, groep 1: gemiddelde en standaarddeviatie op meting 1, 2, 3 en 4

Schalen met bijbehorende stellingen	Eerste meting		Tweede meting		Derde meting <sup>18</sup>		Vierde meting	
	Gem.	SD*	Gem.	SD*	Gem.	SD*	Gem.	SD*
<b>Diversiteitsaspecten</b>								
Wij-gerichte families	6.8 (1.0)		6.6 (1.2)		6.4 (0.9)		6.6 (1.1)	
Familiecontinuïteit	6.3 (1.5)		6.2 (1.1)		6.2 (1.0)		6.3 (1.4)	
Levensfaseovergangen	6.4 (1.1)		6.4 (0.8)		6.4 (1.2)		6.4 (1.3)	
Acculturatiestreven	6.0 (1.1)		6.3 (1.4)		6.3 (0.8)		5.9 (1.4)	
<b>Interculturele communicatie</b>								
Mimetisch vermogen	7.0 (1.0)		6.7 (1.3)		7.2 (1.1)		7.0 (1.3)	
Etnocentrische reflexen	6.9 (1.2)		6.3 (1.1)		7.2 (0.8)		6.7 (1.1)	
<b>Doeltreffende werkaliantie</b>								
Aansluiting bij cliënt	7.0 (1.1)		7.0 (0.7)		6.5 (1.0)		7.3 (1.6)	
Respectvolle benadering	8.1 (1.0)		8.3 (1.1)		7.6 (0.7)		7.4 (1.5)	
Overeenstemming doelen	7.0 (0.9)		7.3 (1.0)		6.4 (2.3)		6.4 (1.7)	
<b>Interculturele competenties en hulpmiddelen</b>								
Eigen heilige huisjes	7.1 (1.4)		7.0 (1.1)		6.7 (0.8)		6.7 (1.6)	
Heilige huisjes cliënt	6.4 (1.4)		6.5 (1.2)		6.3 (0.6)		6.4 (1.5)	
Wisselen van perspectief	7.0 (0.6)		7.2 (0.8)		7.0 (0.6)		6.8 (1.3)	
Stagnaties bespreken	6.2 (1.3)		6.1 (0.5)		6.5 (0.5)		5.8 (1.0)	
Genogram	6.1 (2.8)		5.5 (2.6)		6.4 (2.9)		5.6 (3.4)	
Contextgerelateerde vragen	6.7 (1.4)		7.1 (1.0)		6.9 (0.7)		6.1 (2.6)	
Passende beschermjas	5.8 (1.7)		5.9 (2.1)		6.2 (0.9)		4.8 (2.9)	
<b>Bereik van doelen Beschermjassen</b>								
Toegankelijkheid van instelling	6.4 (2.0)		7.1 (1.6)		6.9 (1.6)		6.9 (1.7)	
Aansluiting klinische realiteit	5.7 (1.1)		6.0 (2.4)		6.0 (0.9)		6.4 (1.4)	
Laag voortijdig uitval	5.4 (1.4)		5.8 (2.8)		6.4 (1.5)		5.8 (1.8)	
Tevredenheid cliënten	6.0 (1.5)		6.3 (2.5)		6.2 (1.8)		6.6 (1.1)	
<b>Integratie Beschermjassen in de reguliere werkwijze</b>								
Integratie Beschermjassen	5.6 (2.6)		4.9 (2.1)		5.6 (2.2)		6.7 (1.3)	
Instelling ondersteunt	6.1 (2.1)		5.6 (2.2)		6.4 (1.4)		6.2 (1.2)	
Beschermjassen bij <u>alle</u> cliënten	5.6 (2.4)		5.4 (2.3)		5.6 (2.4)		6.4 (1.3)	
<b>Bereik doelen gesteld per meting</b>								
Zie bijlage verslag per meting	n.v.t.		2.4 (3.1)		6.3 (1.6)		6.8 (1.3)	
Zie bijlage verslag per meting	n.v.t.		3.3 (3.1)		5.2 (3.3)		5.4 (3.0)	
Zie bijlage verslag per meting	n.v.t.		4.2 (3.4)		6.1 (1.6)		4.9 (2.4)	
<b>Totaal</b>	<b>6.4 (1.1)</b>		<b>6.2 (1.1)</b>		<b>6.5 (0.7)</b>		<b>6.4 (1.1)</b>	

\* SD (standaarddeviatie): maat voor spreiding rond het gemiddelde (hoe verder van 0, hoe groter het verschil in scores tussen de professionals).

<sup>18</sup> De aantallen die in dit overzicht verwerkt staan wijken af van de gerapporteerde aantallen en daardoor wijken deze gemiddelde scores en standaarddeviaties af van de uitkomsten, aangezien er is gekozen om alle respondenten, ook diegenen die later de vragenlijsten alsnog in hebben gevuld, voor het eindrapport mee te nemen.

Tabel 19 | Timon, groep 2: gemiddelde en standaarddeviatie op meting 1, 2 en 3

Schalen met bijbehorende stellingen	Eerste meting		Tweede meting <sup>19</sup>		Derde meting	
	Gem.	SD.*	Gem.	SD*	Gem.	SD*
<b>Diversiteitsaspecten</b>						
Wij-gerichte families	6.3 (1.2)		6.6 (1.0)		6.9 (1.4)	
Familiecontinuïteit	5.9 (1.6)		6.0 (1.1)		6.3 (0.9)	
Levensfaseovergangen	5.7 (1.4)		6.2 (1.6)		6.5 (1.2)	
Acculturatiestreven	5.5 (1.5)		5.2 (1.4)		5.3 (1.2)	
<b>Interculturele communicatie</b>						
Mimetisch vermogen	6.5 (1.5)		7.1 (1.1)		6.8 (1.2)	
Etnocentrische reflexen	6.5 (1.1)		7.1 (1.1)		6.9 (1.0)	
<b>Doeltreffende werkaliantie</b>						
Aansluiting bij cliënt	6.4 (1.2)		6.5 (1.1)		6.6 (0.9)	
Respectvolle benadering	7.9 (1.0)		8.1 (1.0)		8.3 (0.9)	
Overeenstemming doelen	6.9 (0.6)		7.0 (0.7)		7.0 (1.1)	
<b>Interculturele competenties en hulpmiddelen</b>						
Eigen heilige huisjes	6.5 (1.0)		7.3 (0.9)		6.8 (1.0)	
Heilige huisjes cliënt	5.8 (1.2)		6.5 (1.0)		6.5 (0.9)	
Wisselen van perspectief	6.8 (0.9)		7.1 (0.8)		7.0 (1.1)	
Stagnaties bespreken	5.6 (1.2)		6.2 (0.8)		6.5 (0.8)	
Genogram	3.5 (2.2)		4.2 (2.5)		4.9 (2.6)	
Contextgerelateerde vragen	5.7 (1.5)		6.6 (1.0)		6.5 (1.3)	
Passende beschermjas	4.9 (1.7)		5.9 (0.8)		6.1 (1.1)	
<b>Bereik van doelen Beschermjassen</b>						
Toegankelijkheid van instelling	6.0 (2.1)		6.9 (2.0)		6.1 (2.0)	
Aansluiting klinische realiteit	5.7 (1.5)		6.2 (1.2)		5.8 (1.9)	
Laag voortijdig uitval	5.8 (2.0)		5.7 (1.8)		6.0 (1.9)	
Tevredenheid cliënten	6.1 (1.2)		6.5 (1.0)		6.9 (0.6)	
<b>Integratie Beschermjassen in de reguliere werkwijze</b>						
Integratie Beschermjassen	5.5 (1.5)		6.2 (1.1)		6.0 (1.2)	
Instelling ondersteunt	6.8 (1.6)		7.3 (0.9)		7.0 (1.1)	
Beschermjassen bij <u>alle</u> cliënten	5.9 (1.7)		6.2 (1.2)		6.3 (1.3)	
<b>Bereik doelen gesteld per meting</b>						
Zie bijlage verslag per meting	n.v.t.		4.5 (2.5)		4.0 (2.6)	
Zie bijlage verslag per meting	n.v.t.		2.9 (2.3)		5.5 (1.8)	
Zie bijlage verslag per meting	n.v.t.		4.2 (2.4)		6.0 (1.7)	
<b>Totaal</b>	<b>6.0 (0.9)</b>		<b>6.6 (0.7)</b>		<b>6.5 (0.9)</b>	

\* SD (standaarddeviatie): maat voor spreiding rond het gemiddelde (hoe verder van 0, hoe groter het verschil in scores tussen de professionals).

<sup>19</sup> De aantallen die in dit overzicht verwerkt staan wijken af van de gerapporteerde aantallen en daardoor wijken deze gemiddelde scores en standaarddeviaties af van de uitkomsten, aangezien er is gekozen om alle respondenten, ook diegenen die later de vragenlijsten alsnog in hebben gevuld, voor het eindrapport mee te nemen

Tabel 20 | Trajectum, groep 1: gemiddelde en standaarddeviatie op meting 1, 2 en 3

Schalen met bijbehorende stellingen	Eerste meting		Tweede meting		Derde meting	
	Gem.	SD.*	Gem.	SD*	Gem.	SD*
<b>Diversiteitsaspecten</b>						
Wij-gerichte families	5.3 (2.2)		7.3 (1.1)		6.5 (1.2)	
Familiecontinuïteit	5.5 (1.8)		6.9 (1.1)		5.6 (1.7)	
Levensfaseovergangen	5.2 (2.1)		7.0 (1.7)		5.9 (1.6)	
Acculturatiestreven	5.2 (1.8)		6.4 (1.0)		5.0 (1.9)	
<b>Interculturele communicatie</b>						
Mimetisch vermogen	6.7 (1.4)		8.3 (0.8)		7.6 (0.9)	
Etnocentrische reflexen	5.7 (1.8)		7.1 (0.9)		6.7 (0.8)	
<b>Doeltreffende werkalliantie</b>						
Aansluiting bij cliënt	6.6 (1.4)		7.3 (1.3)		6.7 (1.4)	
Respectvolle benadering	7.7 (0.9)		8.8 (1.1)		8.3 (0.9)	
Overeenstemming doelen	6.9 (1.2)		7.4 (0.8)		7.3 (1.3)	
<b>Interculturele competenties en hulpmiddelen</b>						
Eigen heilige huisjes	6.3 (1.3)		7.4 (1.0)		6.9 (1.1)	
Heilige huisjes cliënt	5.7 (1.8)		6.6 (1.5)		6.0 (1.1)	
Wisselen van perspectief	6.5 (1.3)		7.3 (1.1)		6.8 (0.9)	
Stagnaties bespreken	5.4 (1.4)		6.1 (1.1)		6.1 (0.8)	
Genogram	5.6 (3.1)		6.9 (2.4)		5.6 (2.7)	
Contextgerelateerde vragen	5.5 (1.4)		6.4 (1.6)		5.6 (1.7)	
Passende beschermjas	4.6 (1.3)		5.6 (1.8)		5.5 (1.4)	
<b>Bereik van doelen Beschermjassen</b>						
Toegankelijkheid van instelling	5.1 (1.5)		6.4 (0.8)		6.0 (1.3)	
Aansluiting klinische realiteit	4.5 (0.7)		6.1 (0.4)		5.9 (1.0)	
Laag voortijdig uitval	5.7 (1.9)		6.9 (1.1)		6.0 (2.2)	
Tevredenheid cliënten	5.6 (1.4)		6.7 (1.1)		6.6 (1.1)	
<b>Integratie Beschermjassen in de reguliere werkwijze</b>						
Integratie Beschermjassen	5.7 (1.7)		6.3 (1.6)		5.8 (1.1)	
Instelling ondersteunt	6.7 (1.6)		6.7 (1.4)		6.8 (1.5)	
Beschermjassen bij alle cliënten	5.3 (1.7)		6.1 (1.2)		6.4 (1.3)	
<b>Bereik doelen gesteld per meting</b>						
Zie bijlage verslag per meting	nvt.		7.3 (1.4)		6.1 (1.2)	
Zie bijlage verslag per meting	nvt.		6.1 (1.6)		7.0 (1.0)	
Zie bijlage verslag per meting	nvt.		5.9 (1.3)		5.7 (2.5)	
<b>Totaal</b>	<b>5.8 (1.2)</b>		<b>6.9 (0.8)</b>		<b>6.4 (1.0)</b>	

\* SD (standaarddeviatie): maat voor spreiding rond het gemiddelde (hoe verder van 0, hoe groter het verschil in scores tussen de professionals).

Tabel 21 | Trajectum, groep 2: gemiddelde en standaarddeviatie op meting 1, 2 en 3

Schalen met bijbehorende stellingen	Eerste meting		Tweede meting		Derde meting	
	Gem.	SD.*	Gem.	SD*	Gem.	SD*
<b>Diversiteitsaspecten</b>						
Wij-gerichte families	6.3 (1.4)		6.7 (0.8)		7.0 (1.0)	
Familiecontinuïteit	5.8 (1.1)		5.6 (0.9)		6.5 (1.3)	
Levensfaseovergangen	5.9 (1.1)		6.0 (1.1)		6.2 (1.2)	
Acculturatiestreven	5.3 (1.1)		5.4 (1.7)		5.8 (1.6)	
<b>Interculturele communicatie</b>						
Mimetisch vermogen	6.8 (1.3)		7.4 (0.9)		7.8 (0.8)	
Etnocentrische reflexen	6.5 (0.9)		7.3 (0.8)		7.4 (0.8)	
<b>Doeltreffende werkaliantie</b>						
Aansluiting bij cliënt	6.6 (1.1)		6.6 (1.3)		7.1 (1.0)	
Respectvolle benadering	8.3 (1.0)		8.5 (0.9)		8.5 (0.7)	
Overeenstemming doelen	7.0 (1.2)		8.4 (0.9)		7.9 (0.7)	
<b>Interculturele competenties en hulpmiddelen</b>						
Eigen heilige huisjes	6.6 (1.1)		7.1 (0.9)		7.2 (0.8)	
Heilige huisjes cliënt	5.6 (1.3)		6.1 (1.3)		6.6 (1.2)	
Wisselen van perspectief	6.9 (0.8)		7.4 (0.9)		7.5 (0.7)	
Stagnaties bespreken	5.7 (1.3)		6.4 (1.1)		6.7 (0.8)	
Genogram	4.0 (3.2)		4.5 (3.8)		6.0 (3.9)	
Contextgerelateerde vragen	5.5 (1.6)		5.9 (1.4)		6.4 (2.1)	
Passende beschermjas	5.0 (1.3)		5.4 (1.0)		5.5 (2.2)	
<b>Bereik van doelen Beschermjassen</b>						
Toegankelijkheid van instelling	5.6 (1.4)		6.1 (1.6)		6.2 (1.5)	
Aansluiting klinische realiteit	5.2 (1.4)		6.2 (1.1)		6.7 (1.0)	
Laag voortijdig uitval	5.8 (1.2)		6.9 (1.0)		7.2 (1.4)	
Tevredenheid cliënten	6.7 (0.6)		7.2 (1.0)		7.7 (0.8)	
<b>Integratie Beschermjassen in de reguliere werkwijze</b>						
Integratie Beschermjassen	5.3 (1.5)		6.1 (1.7)		6.7 (1.4)	
Instelling ondersteunt	6.3 (1.1)		6.4 (1.3)		6.5 (1.2)	
Beschermjassen bij <u>alle</u> cliënten	5.7 (1.7)		6.4 (1.5)		6.9 (1.4)	
<b>Bereik doelen gesteld per meting</b>						
<i>Zie bijlage verslag per meting</i>	nvt.		5.8 (2.4)		5.6 (2.2)	
<i>Zie bijlage verslag per meting</i>	nvt.		7.8 (1.4)		8.7 (1.2)	
<i>Zie bijlage verslag per meting</i>	nvt.		6.0 (2.7)		5.2 (3.3)	
<b>Totaal</b>	<b>6.0 (0.7)</b>		<b>6.6 (0.7)</b>		<b>6.9 (0.7)</b>	

\* SD (standaarddeviatie): maat voor spreiding rond het gemiddelde (hoe verder van 0, hoe groter het verschil in scores tussen de professionals).

Tabel 22 | Zandbergen: gemiddelde en standaarddeviatie op meting 1, 2 en 3

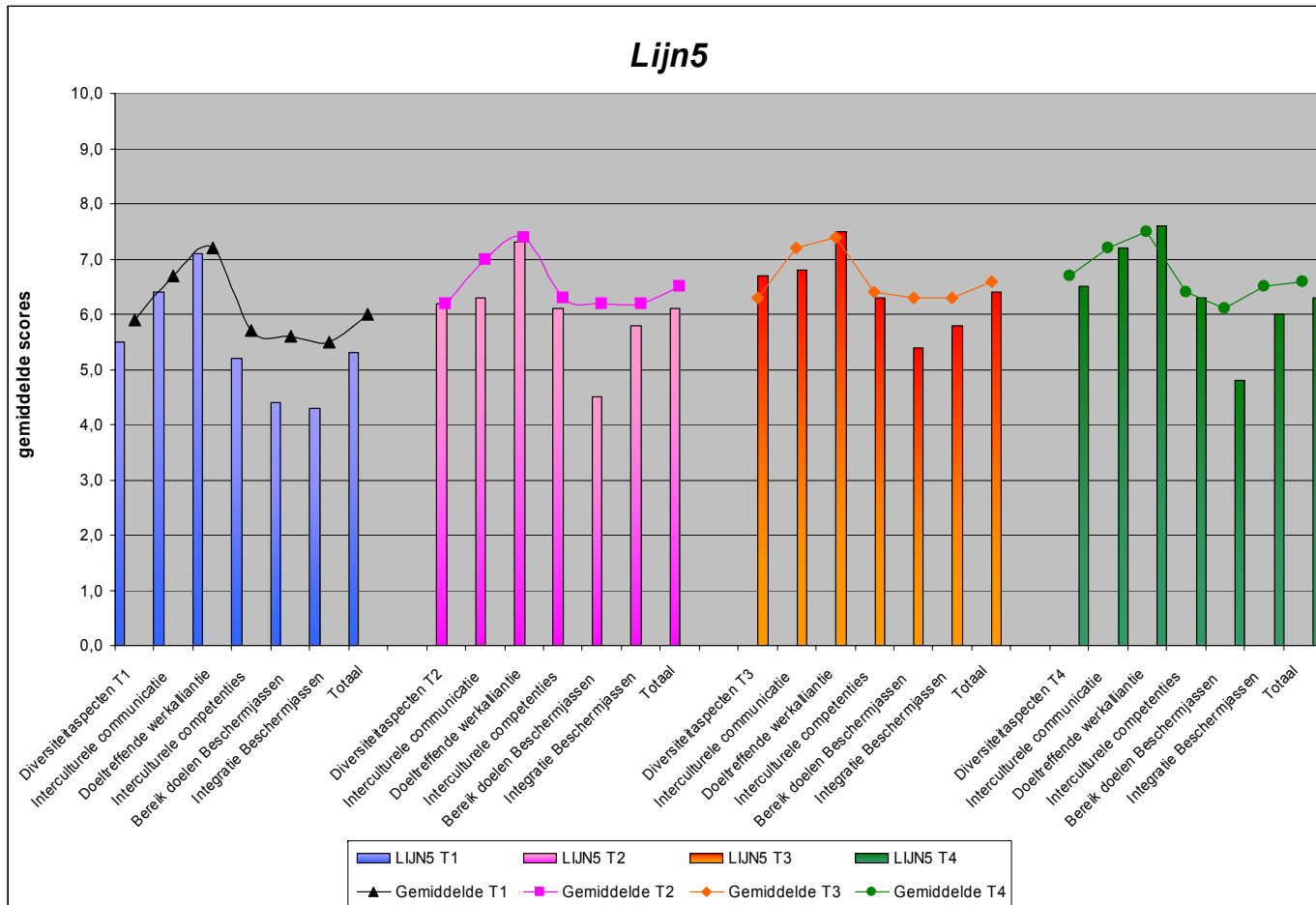
Schalen met bijbehorende stellingen	Eerste meting		Tweede meting		Derde meting	
	Gem.	SD.*	Gem.	SD*	Gem.	SD*
<b>Diversiteitsaspecten</b>						
Wij-gerichte families	6.6 (1.2)		6.4 (1.3)		7.1 (0.4)	
Familiecontinuïteit	6.3 (1.3)		5.6 (1.3)		6.6 (0.5)	
Levensfaseovergangen	6.5 (1.1)		6.3 (1.3)		6.9 (0.7)	
Acculturatiestreven	5.8 (2.0)		5.0 (1.5)		6.0 (0.6)	
<b>Interculturele communicatie</b>						
Mimetisch vermogen	7.0 (1.5)		6.8 (1.0)		7.6 (0.8)	
Etnocentrische reflexen	6.5 (1.6)		6.4 (0.9)		7.1 (0.4)	
<b>Doeltreffende werkaliantie</b>						
Aansluiting bij cliënt	6.2 (0.8)		6.4 (0.7)		6.7 (0.5)	
Respectvolle benadering	8.0 (0.9)		7.6 (0.5)		8.3 (0.5)	
Overeenstemming doelen	7.0 (1.3)		6.9 (0.8)		7.1 (0.7)	
<b>Interculturele competenties en hulpmiddelen</b>						
Eigen heilige huisjes	6.7 (1.4)		6.6 (1.1)		7.6 (0.8)	
Heilige huisjes cliënt	5.4 (0.8)		6.0 (0.9)		7.0 (0.6)	
Wisselen van perspectief	7.2 (1.4)		6.5 (0.9)		7.6 (0.8)	
Stagnaties bespreken	5.6 (1.8)		5.4 (1.5)		6.3 (1.5)	
Genogram	3.6 (2.6)		4.1 (2.2)		5.6 (2.6)	
Contextgerelateerde vragen	5.2 (2.0)		5.8 (1.2)		6.4 (0.5)	
Passende beschermjas	4.5 (1.8)		5.0 (0.9)		5.7 (1.0)	
<b>Bereik van doelen Beschermjassen</b>						
Toegankelijkheid van instelling	6.8 (1.3)		6.5 (0.9)		6.7 (0.5)	
Aansluiting klinische realiteit	6.1 (1.1)		6.3 (0.7)		6.4 (0.8)	
Laag voortijdig uitval	4.8 (2.2)		5.3 (2.1)		5.3 (2.6)	
Tevredenheid cliënten	6.4 (2.1)		6.9 (1.1)		7.0 (1.0)	
<b>Integratie Beschermjassen in de reguliere werkwijze</b>						
Integratie Beschermjassen	4.5 (2.3)		6.0 (1.8)		6.4 (1.3)	
Instelling ondersteunt	5.9 (1.4)		6.0 (0.9)		5.9 (1.5)	
Beschermjassen bij <u>alle</u> cliënten	4.9 (2.2)		6.4 (1.6)		6.9 (1.0)	
<b>Bereik doelen gesteld per meting</b>						
<i>Zie bijlage verslag per meting</i>	n.v.t.		4.0 (2.0)		4.9 (1.3)	
<i>Zie bijlage verslag per meting</i>	n.v.t.		5.1 (2.6)		6.3 (2.0)	
<i>Zie bijlage verslag per meting</i>	n.v.t.		2.6 (2.0)		n.v.t.	
<b>Totaal</b>	<b>6.0 (0.8)</b>		<b>6.2 (0.8)</b>		<b>6.8 (0.4)</b>	

\* SD (standaarddeviatie): maat voor spreiding rond het gemiddelde (hoe verder van 0, hoe groter het verschil in scores tussen de professionals).

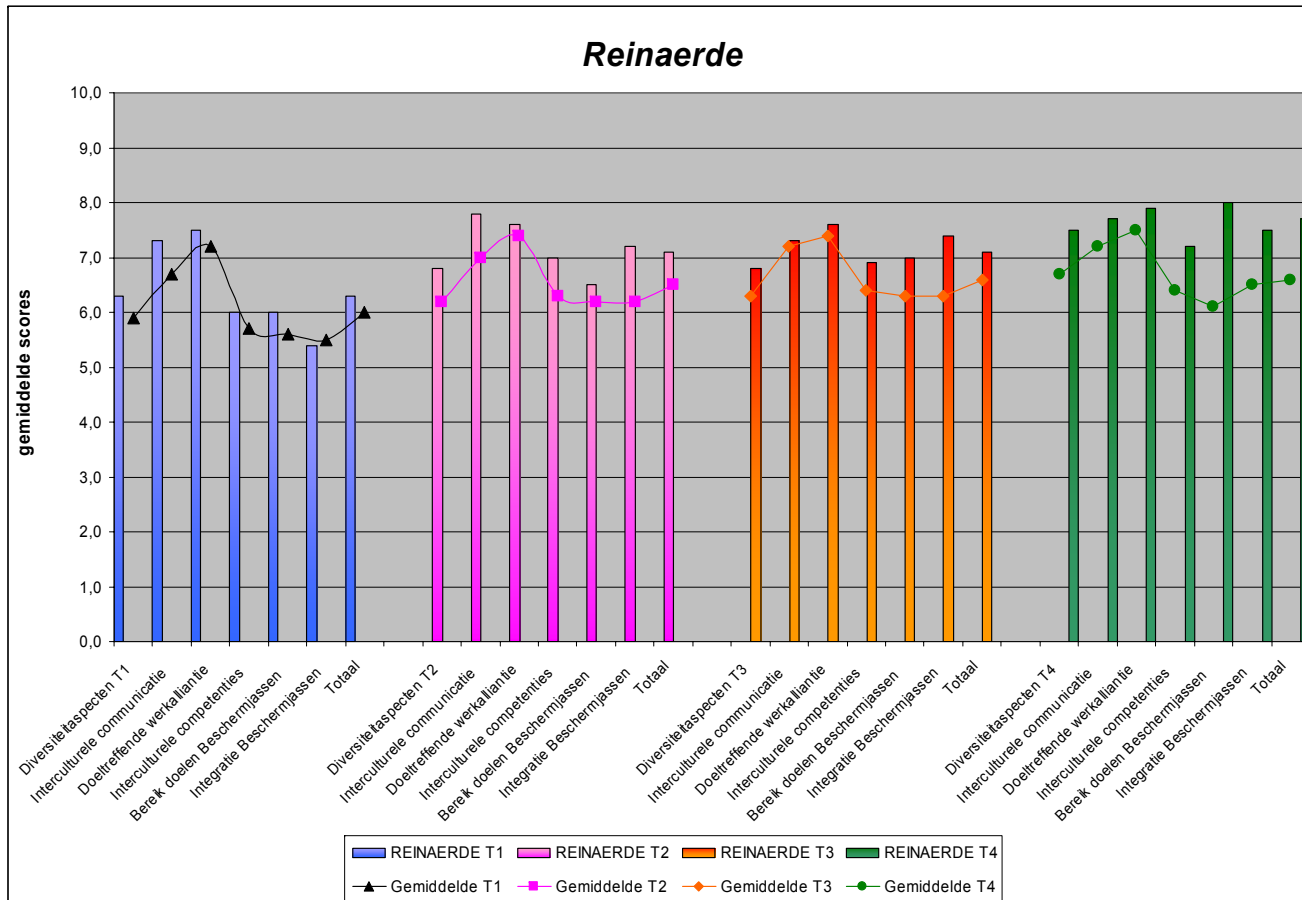
## Bijlage 4: instelling versus totaal

---

Overzicht gemiddelde scores per meting per instelling ten opzichte van het totaal (gemiddelde scores over alle respondentengroepen)

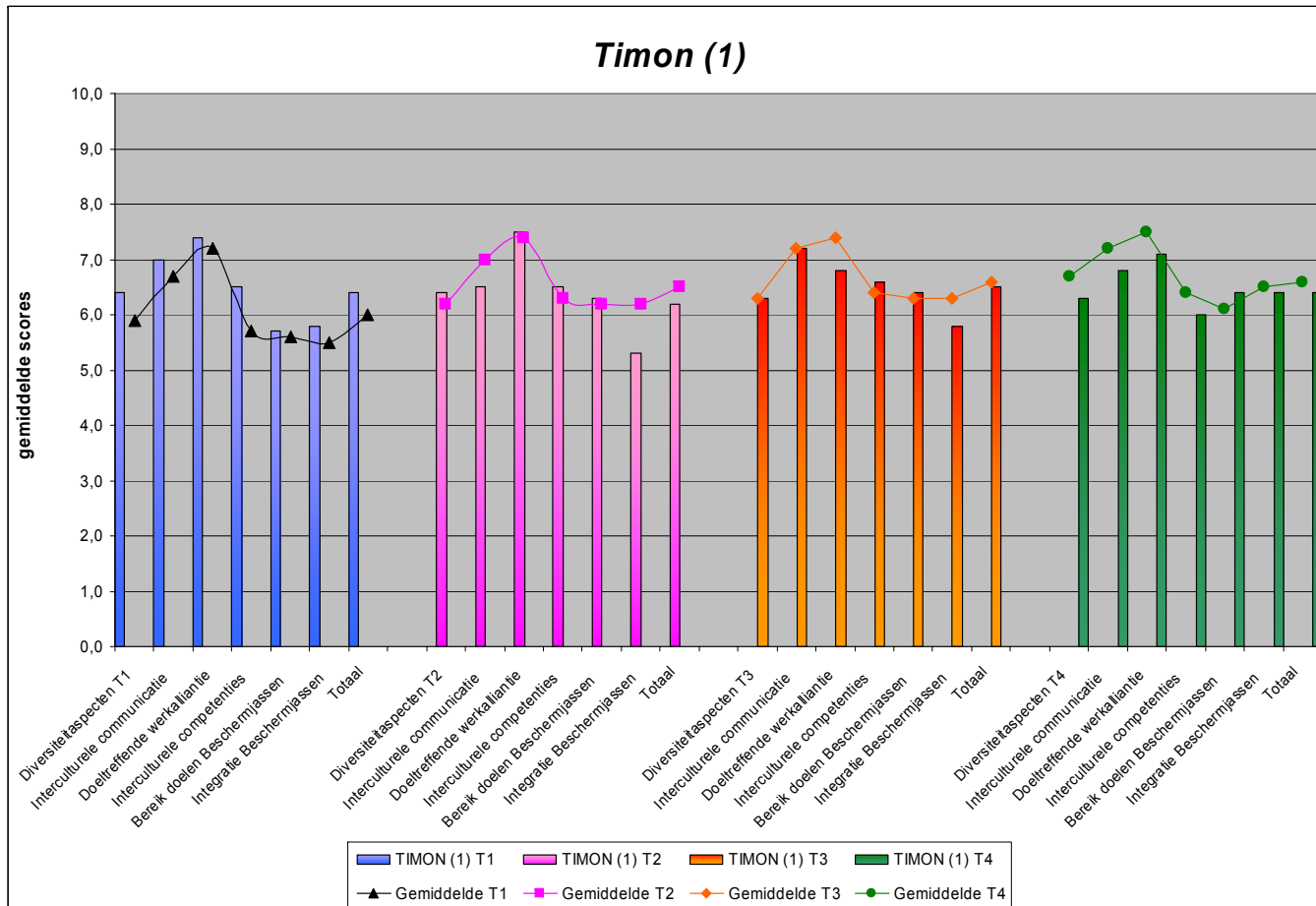


**Figuur 26 | Lijn5: gemiddelde scores per meting ten opzichte van het totaal**

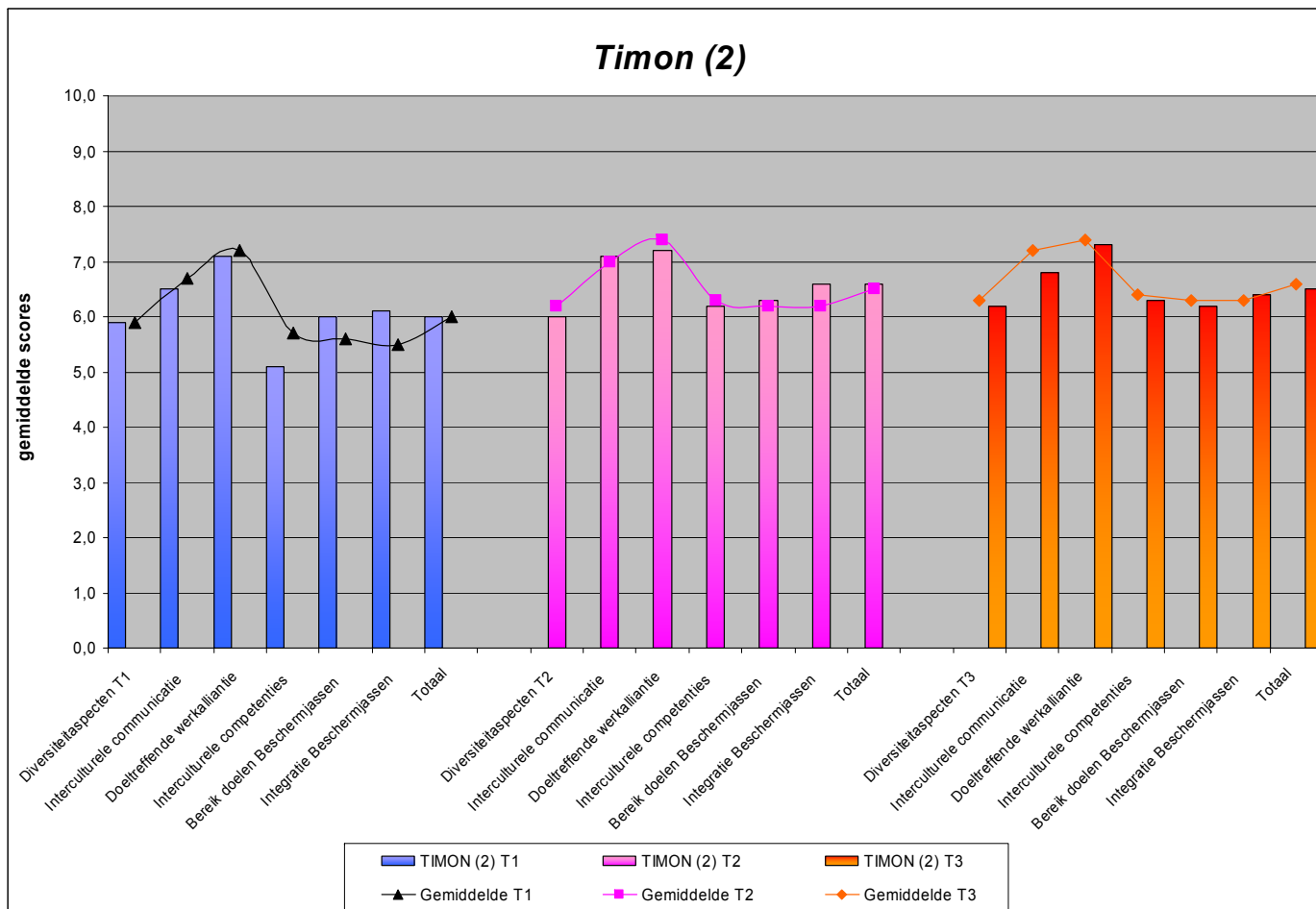


**Figuur 27 | Reinaerde: gemiddelde scores per meting ten opzichte van het totaal**

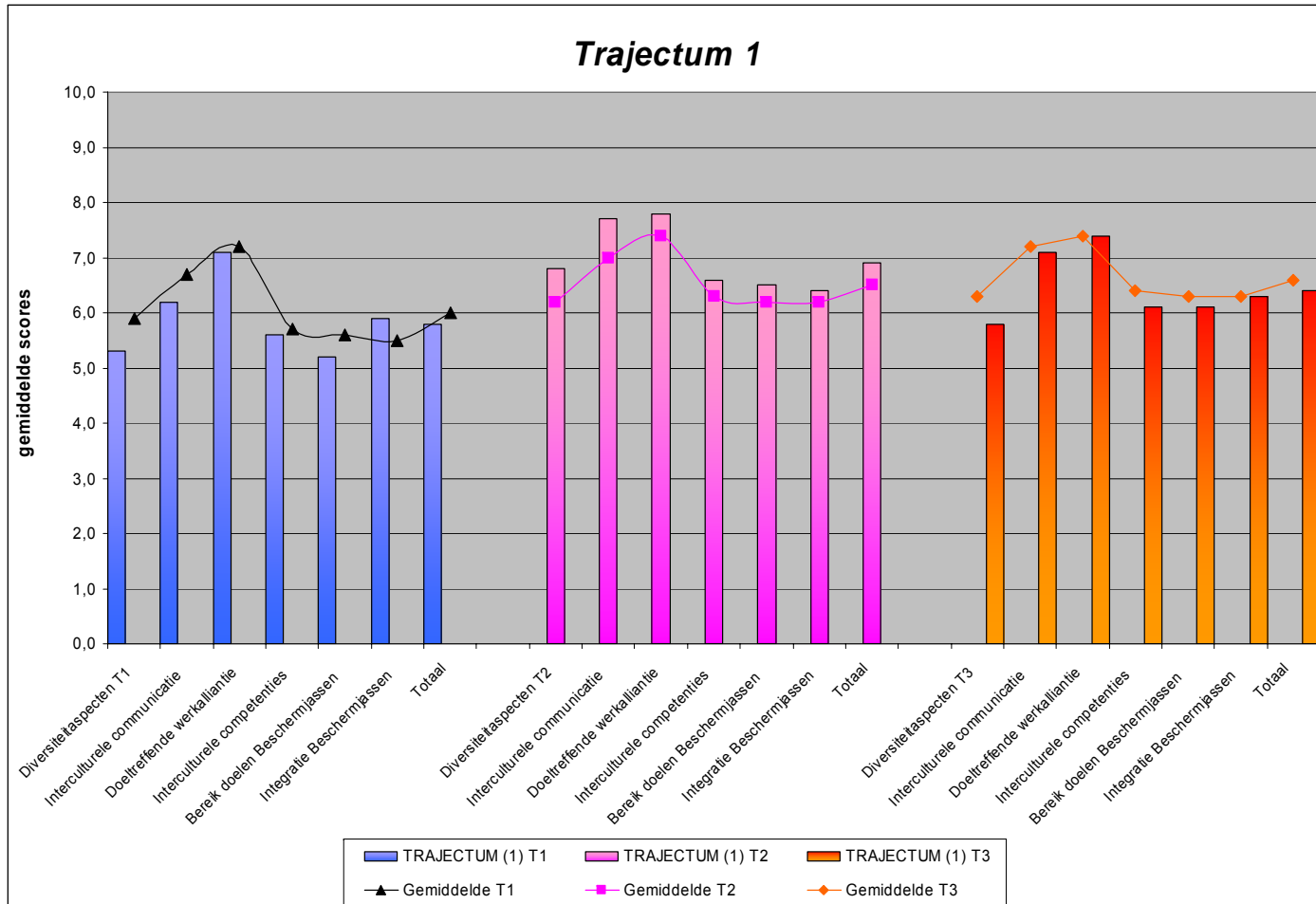




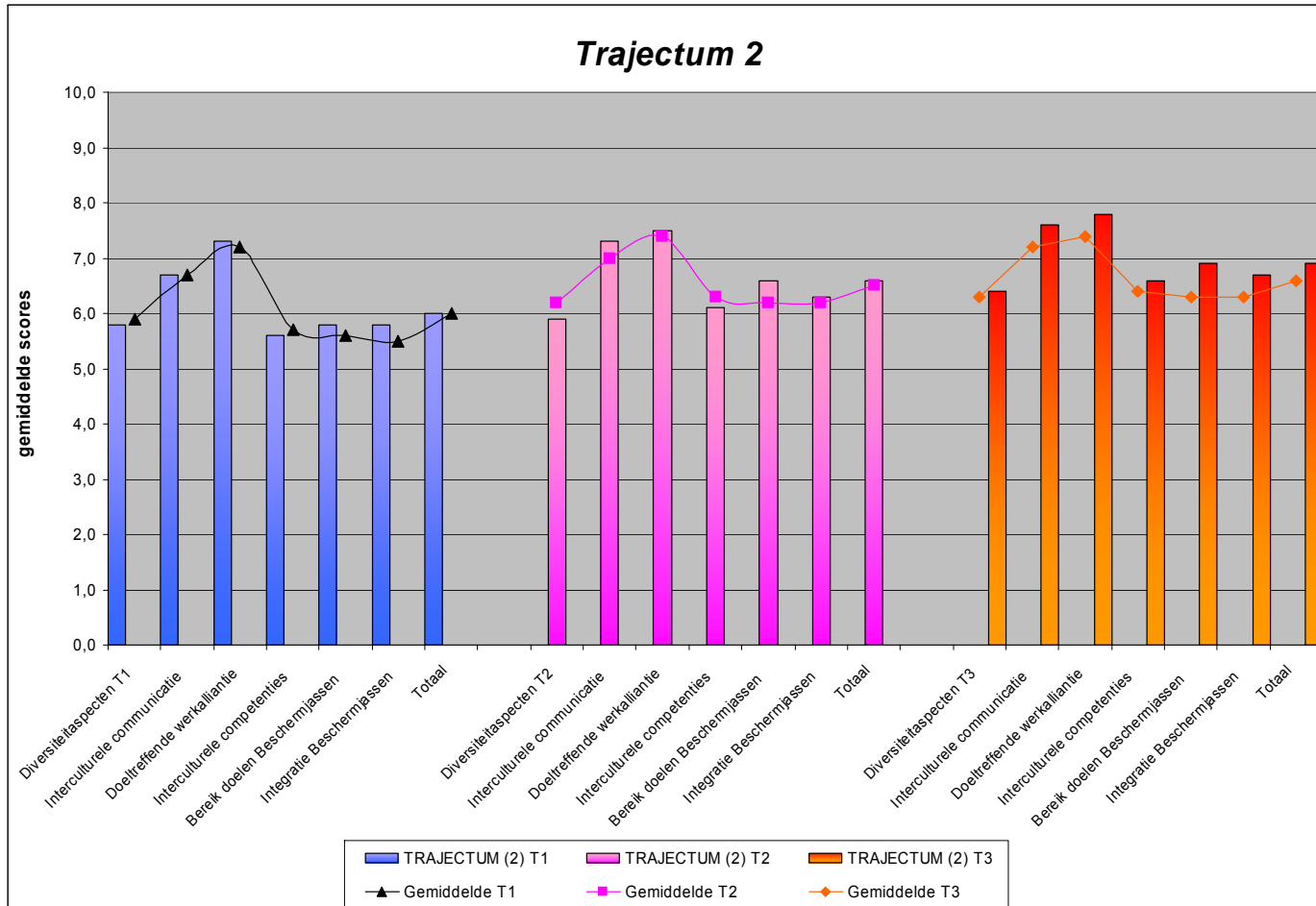
**Figuur 28 | Timon, groep 1: gemiddelde scores per meting ten opzichte van het totaal**



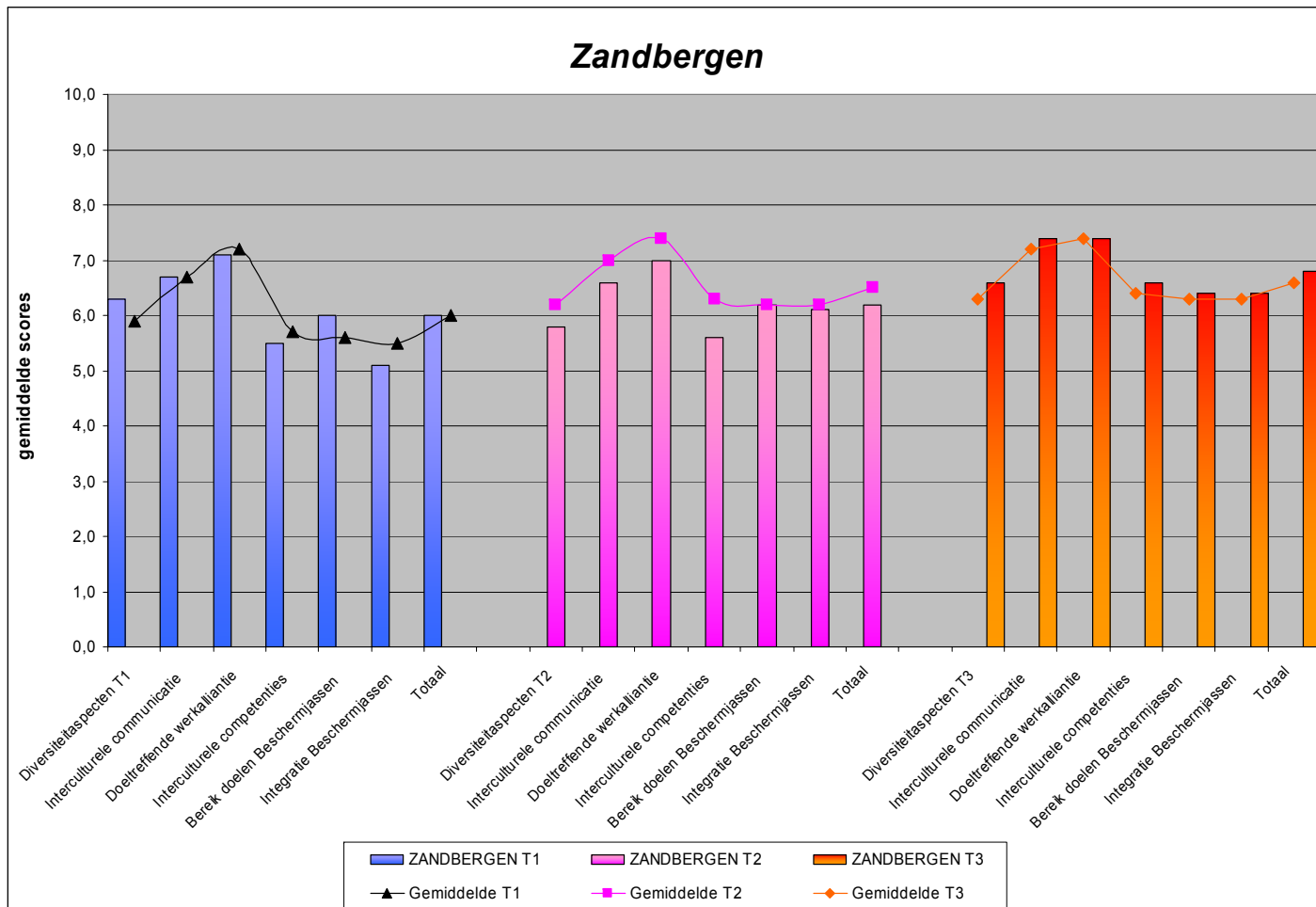
**Figuur 29 | Timon, groep 2: gemiddelde scores per meting ten opzichte van het totaal**



**Figuur 30 | Trajectum, groep 1: gemiddelde scores per meting ten opzichte van het totaal**



**Figuur 31 | Trajectum, groep 2: gemiddelde scores per meting ten opzichte van het totaal**



**Figuur 32| Zandbergen: gemiddelde scores per meting ten opzichte van het totaal**



## Literatuurlijst

---

Bekkum, D. van (1999). To Belong and To Be Different: Balancing National and Ethnic Loyalties in Male Adolescents. In Mucha, J. (Ed.) *Dominant Culture as a Foreign Culture: Dominant Groups in the Eyes of Minorities*. East European Monographs, Columbia University Press.

Benjamin, Walter, (1933). Uber das mimetische Vermogen (On the Mimetic Faculty), *GS II.I; OWS*, 160–3.

Berry, J.W., Kim, U., Minde, T., & Mok, D. (1987). Comparative studies of acculturative stress. *International Migration Review*, 21, 491-511.

Falicov, Celia Jaes (Ed.) (1988). *Family Transitions Continuity and Change Over the Life Cycle*, Guilford Publications, Inc.

Jessurun, C.M. (1994). Genogrammen en Etniciteit. In J. Hoogsteder (Red.), *Etnocentrisme en communicatie in de hulpverlening, module IV: Interculturele Hulpverlening* (pp.171-194). Utrecht: St. Landelijke Federatie Welzijnsorganisaties voor Surinamers.

Kleinman, A. (2005). *Culture and Psychiatric Diagnosis and Treatment: What Are the Necessary Therapeutic Skills?* Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Knipscheer, J.W., & Kleber, R.J. (2004). *Een interculturele entree in Altrecht. Inhoud en resultaat van een interculturele werkwijze bij kortdurende behandeling*. Verkregen op 25 november, 2009.

Lau, A. (1984). Transcultural issues in family therapy. *Journal of Family Therapy*, 6, No 2.

Lau, A. (1995). Gender, power and relationships, Ethno-cultural and religious issue. In C. Burk & B. Speed (Red.), *Gender, power and relationships* (pp.120-135). Londen: Routledge.

Mc Fadden, E.J. & Whitelaws-Downs, S. (1995). Family Continuity: the new paradigm in permanence planning. *International Journal of Family Care*, 7.1, 40-60.

McGoldrick, M. (1997). *You Can Go Home Again: Reconnecting with Your Family*. New York: W.W.

Meurs, P. (2005). Toekomst is herkomst. Therapeutisch werken aan het constructief verweven raken van acculturatiestreven en oorsprongsgehechtheid. *Ouderschap & Ouderbegeleiding*, 8 (1), 6-22.

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

Tjin A Djie, K. & Zwaan, I. (2008). *Beschermjassen, transculturele hulpverlening aan families*. Assen: Van Gorcum.