

Onderzoek naar waardering Waaiermodel en Project Ontwikkeling materialen

Samenvatting:

1. Verslag methode 1: Enquête onder deelnemers training

Samenvatting resultaten kwantitatieve verwerking

De beide vragen over de structuur van Het Waaiermodel worden positief beantwoord. Op de 5=puntschaal wordt door alle groepen op beide vragen boven de 4 gescoord. Men geeft daarmee aan dat het gebruik van kleuren om daarmee de domeinen aan te duiden als helpend wordt ervaren. Ook het gebruik van thema-fasen om daarmee te kunnen sturen ziet men als zeer helpend. Niemand wijst in de richting van verwarrende effecten. Het Waaiermodel wordt in het algemeen zeer positief beoordeeld. Het gebruik van kleuren en de thema-fasen wordt als helpend beschouwd.

Voor de implementatie is het aanbod van coaching zeer welkom. Ook op de derde vraag wordt door alle groepen hoger dan een 4 gescoord waarmee wordt aangegeven coaching te zien als stimulerend en allerminst als belemmerend.

Samenvatting resultaten Kwalitatieve verwerking

Op de algemene vraag over Het Waaiermodel worden veel positieve reacties gegeven positief. Het wordt een goed 'concept' genoemd dat als duidelijk en overzichtelijk wordt ervaren. Daarbij wordt aangegeven dat het model ondersteuning biedt bij bij methodisch, doelgericht en planmatig werken. Deelnemers geven aan dat ze denken dat de methodiek die gebaseerd is op Het Waaiermodel helpend en stimulerend kan werken, niet alleen voor de groepsleiding, maar ook voor de jongeren zelf. Dit omdat Het Waaiermodel ervoor kan zorgen dat het voor de jongere en ouders duidelijk is wat de begeleiding inhoudt en waar deze naar toe gaat.

De kleuren en pijlers vindt men helpend omdat daarmee meer duidelijkheid wordt verkregen. De werkwijze wordt daardoor inzichtelijker. Het Waaiermodel wordt gezien als een mogelijkheid om het handelen meer gestructureerd vorm te geven.

Ook het fase-afhankelijk behandelen waarbij doelen aangepast kunnen worden wordt als verhelderend ervaren.

Opgemerkt wordt dat Het Waaiermodel perspectief biedt op meerdere vlakken, kind, behandeling, bejegening en betrokkenheid van ouders'. "Ik denk dat het een zeer positieve invloed kan hebben op het behandelklimaat. We moeten ervoor zorgen dat we dit goed implementeren en vasthouden".

Deze laatste opmerking leidt het tweede deel van de samenvatting van kwalitatieve gegevens in, waarbij aandacht is voor de zorgpunten en aanbevelingen. In veel toelichtingen wordt gewezen op de slechte timing van de plannen om met De Waaiermethodiek aan de slag te gaan. Men geeft aan dat op het moment de personele bezetting tekort schiet om met zo'n project aan de slag te gaan. Men vraagt zich af of er voldoende randvoorwaarden zijn om de implementatie succesvol te laten verlopen. Zo wordt gewezen op het risico dat de het model weer zal 'verwateren'. Daarbij wordt het belangrijk gevonden om coaching te regelen en sturing te geven aan de processen. Men

vindt dat nodig om de motivatie hoog te houden en om ervoor te zorgen dat het Waaiermodel niet op de achtergrond raakt. Daarbij wijst men naar ervaringen in Het verleden. Zo wijst men bijvoorbeeld op het feit dat de groepsleiding op dit moment onvoldoende getraind is in de gemarkeerde dialoog om binnen lichtrood specialistisch te werk te gaan. Ook wordt de vraag gesteld in hoeverre bestaande methodieken binnen het Waaiermodel geïmplementeerd kunnen worden, “Persoonlijk mis ik erg het samenwerken met de andere methodes van Lijn 5”.

Beschouwing

Het Waaiermodel lijkt goed ontvangen en inzicht te bieden in het handelen in de praktijk. Op het moment dat de trainingen werden gegeven was het materiaal nog nauwelijks beschikbaar waardoor men nog geen beeld kon vormen van de integratie met de bestaande methodieken. De zorgen over de juiste timing lijken evenwel gegrond. Om bijvoorbeeld te kunnen profiteren van coaching moet voldaan worden aan randvoorwaarden waardoor tijd beschikbaar is om te leren werken met de nieuwe middelen en om samen te reflecteren en plannen te formuleren.

Toch ondersteunt de enquête de bedoelingen van Het Waaiermodel, welke hieronder in het kader zijn weergegeven:

Het Waaiermodel is bedoeld als:

- **Analysemodel:** Complexe klinische processen worden geanalyseerd, waardoor transparantie ontstaat en gericht gewerkt kan worden aan doelen.
- **Ordeningsmodel:** De geanalyseerde domeinen worden geordend in de tijd en t.o.v. elkaar waardoor onderlinge afstemming wordt vergemakkelijkt en integratie van de afzonderlijke delen tot stand kan komen.
- **Didactisch model:** De kleuren en fasen van de waaier helpen bij de conceptualisatie en verhelderen communicatie met elkaar. Werken met de waaier biedt aanknopingspunten voor verbetering van het abstractieniveau en reflectieniveau van de professionals.
- **Coachingsmodel:** De waaier bespreekt klinische inzichten op basis van expliciete uitgangspunten; de invulling ervan biedt ruimte voor verdere invulling zodat de professionals in hun kracht worden gezet en persoonlijke drijfveren kunnen worden aangesproken.

2. Verslag methode 2: Telefonische afname vragenlijst bij 4 BCers

Samenvatting van de inhoud van de telefonische interviews

- Waarborging

Over het algemeen wordt aangegeven dat De Waaiermethodiek binnen de team enthousiast ontvangen is. De organisatorische veranderingen hebben bijgedragen aan een vertraging van de vertaalslag van de Waaiertraining naar het gebruik van de Waaiermethodiek in het dagelijkse handelen.

De BCers noemen de volgende adviezen voor de waarborging:

- Een team kan een medewerker aanstellen als de taakhouder/aandacht functionaris van de Waaiermethodiek.
- Er kunnen kennisochtenden of follow-up dagen georganiseerd worden om de kennis te onderhouden. Een extra training zou georganiseerd kunnen worden voor de ongetrainde medewerkers: zo zijn de therapeuten niet meegenomen in de trainingsrondes.
- Er dienen evaluatiemomenten op verschillende niveaus binnen de organisatie ingepland te worden, om de waarborging actief te volgen.
- Het is van belang de Waaiermethodiek terug te laten komen op de agenda van de teamvergaderingen.

Op de vraag wat de BCer nodig heeft voor de waarborging, wordt de behoefte aan ruimte en tijd omschreven, om bovengenoemde plannen te maken en uit te voeren. Bovendien zouden de BCers graag op korte termijn gebruik maken van de concrete handvatten, vanuit de toolkit en de draaiboeken van De Waaiermethodiek. Een uitgeprinte versie op een centrale plek op de locatie zou het meest gebruiksvriendelijk zijn. Ook een belangrijk aandachtspunt is de afstemming binnen het team van BCers en binnen de organisatie. Door b.v. een 'regievoerder' kan ervoor worden gezorgd de verschillende teams op een vergelijkbare wijze materiaal en begeleiding ontvangen, nuanceverschillen buiten beschouwing gelaten. Dit voorkomt dat teams op een 'eigen eilandje' worstelen met de uitdagende onderdelen van de methodiek. Tenslotte kan het nodig zijn om ondersteuning vanuit het Waaierteam van de Universiteit Utrecht te vragen, met betrekking tot het materiaal, de kennisochtenden en/of follow-up dagen.

- Het Waaiergesprek

Het Waaiergesprek is een regelmatig terugkerende gesprek tussen de jongere en de persoonlijke begeleider waarin onderwerpen passend bij de fase centraal staan. De mening van de BCers over terugkerende gesprekken in het kader van de behandeling is over het algemeen zeer positief. Het roept bij twee BCers de vraag op hoe dit geïntegreerd wordt met de huidige Persoonlijk Groeiplan gesprekken en mentorgesprekken. Het dient elkaar aan te vullen. Doordat Het Waaiermodel uitgaat van fasen, en er Waaiergesprekken en bijbehorende middelen zijn omschreven, kunnen de gesprekken gericht op specifieke behandelonderdelen gevoerd worden. Als dit goed wordt ingezet, kan er meer bereikt worden, aldus een BCer.

Over de vormgeving van de Waaiergesprekken worden nog plannen gemaakt binnen de teams. Graag zouden ze de handvatten voor de Waaiergesprekken ontvangen en intern bekijken op welke manier de Waaiergesprekken te integreren zijn met de huidige werkwijze. De frequentie van de huidige gesprekken verschilt per jongere. Het is van belang creatief

om te gaan met de gespreksvorm; bijvoorbeeld een rondje lopen, tijdens de afwas of een aantal korte gesprekken, in plaats van een half uur aan een tafel te zitten. Het doel is in ieder geval om structureel gesprekken te voeren, volgens de BCers.

De terugkoppeling van gesprekken tussen de jongere en de persoonlijk begeleider naar de BCer verloopt nu via de dagrapportage en/of via samenvattende verslagen in het persoonlijk groeiplan. Bij voorkeur wordt dit gedaan in het persoonlijk groeiplan, op deze wijze is de privacy beter gewaarborgd en kan de ontwikkeling inzichtelijker worden gevolgd. Een BCer had het idee om een nieuw tabblad aan te vragen in het rapportagesysteem, ingericht voor verslaglegging van de Waaiergesprekken.

- Overlegmomenten

De BCers zijn gevraagd naar hun idee over de overlegstructuur die De Waaiermethodiek adviseert. Binnen De Waaiermethodiek wordt voorgesteld om de teamvergaderingen goed aan te laten sluiten op de individuele Waaiergesprekken. Op individueel niveau geeft dit inzicht in de voortgang van de jongere. Op groepsniveau geven de gesprekken inzicht in de kleur of pijler die van het hele team om extra aandacht vraagt. (Zie voor meer uitleg: introductie Draaiboek).

Over het algemeen zijn de BCers te spreken over dit voorstel. Het sluit bovendien aan bij hun huidige vergaderstructuur. Het voorstel zet de casuïstiek centraal, daar is behoefte aan in sommige teams. Een BCer beschrijft dat op groepsniveau dergelijke aandachtspunten vaak naar voren komen in teamvergaderingen, en De Waaiermethodiek helpt om hier een naam aan te geven. Bovendien wordt aangegeven dat deze vergaderstructuur bewustwording van het handelen kan stimuleren en het mogelijkheden biedt voor het vergroten van de competenties van een team. Ter ondersteuning van dit standpunt is door een van de BCers het volgende voorbeeld gegeven: “Er zijn groepsleiders die al jaren in dit werkveld werkzaam zijn, en zij zijn gewend te werken via bepaalde principes. Maar, zij kunnen de werkzame elementen van hun handelen vaak niet meer benoemen.” Als iedereen de ‘taal’ spreekt van Het Waaiermodel helpt dat om dit soort onderwerpen te bespreken en er actief op sturen; dat zal een meerwaarde hebben voor de teams, aldus de BCer.

Een BCer brengt tot slot het idee in de frequentie op te voeren voor het bespreken van de individuele voortgang van een jongere. Ze kan zich voorstellen dat dat nuttig kan zijn, afhankelijk van een bepaalde fases of overgangsfase.

- De Waaiermethodiek en het Persoonlijk Groeiplan

De BCers gaven aan dat De Waaiermethodiek kan ondersteunen bij het behalen van de doelen van het Persoonlijke GroeiPlan, allereerst doordat de methodiek helpt de behandeling overzichtelijk en behapbaar te maken. Ten tweede doordat de middelen van de Waaiermethodiek gebruikt kunnen worden ter ondersteuning van de behandeling.

De BCers dragen het volgende plan aan: De Persoonlijk Groeiplan doelen gelden vaak voor het gehele behandeltraject en De Waaiermethodiek kan zeer helpend zijn om deze lange termijn doelen te vertalen naar SMART¹ leerdoelen. De verwachting is dat de Waaiermethodiek duidelijke richtlijnen biedt voor de PBer om passende leerdoelen te formuleren waar door het hele team in de dagelijkse praktijk aan kan worden gewerkt. Door middel van de fasen van Het Waaiermodel kan de nadruk gelegd worden op bepaalde behandelonderdelen en -doelen. Bovendien zien de BCers dat er in De Waaiermethodiek middelen worden aangereikt die aansluiten bij deze doelen. De focus op concrete doelen

¹ Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden

maakt het bovendien voor de begeleiders, de jongere en diens systeem inzichtelijk, dat de jongere niet met alles tegelijk aan de slag hoeft, waardoor een jongere minder snel overvraagd zal worden. Ook kan teleurstelling deels worden weggenomen, wanneer een doel (nog) niet bereikt wordt, verwacht een BCer. Aan de hand van De Waaiermethodiek kan namelijk uitgelegd worden, 'we zijn nu in deze fase, dus dat doel komt later nog aan bod'.

- Waaiermethodiek en Cognitieve gedragstherapie (CGT)

De behandel coördinatoren zien de voordelen in van CGT-technieken. Genoemd wordt dat het een interessante en werkbare methode is. Dit maakt het namelijk mogelijk om meer de diepte in te gaan. Samen met jongeren kan inzichtelijk worden gemaakt hoe een situatie ontstaan is, hoe de jongere erover denkt, hoe de jongere er anders over zou kunnen denken. Het voordeel van De Waaiermethodiek is dat deze technieken op een laagdrempelige manier met de jongeren kunnen worden opgepakt door groepsleiding. Er zijn veel werkbladen in de toolkit die de groepsleiding daarbij in kan zetten.

Tegelijkertijd wordt benadrukt dat de CGT dient te zijn aangepast aan de doelgroep van Lijn 5 (LVB-problematiek). De BCers hebben verschillende ideeën voor aanpassingen, zoals het visueel maken, veel herhaling, rekening houden met de beperkte generalisatie, uitvragen of de jongere het daadwerkelijk begrijpt en de focus leggen op het leren door ervaring. Tevens is het van belang goed af te stemmen met eventuele individuele CGT-behandeling trajecten. Ook stellen zij voor om eventueel richtlijnen op te stellen welke onderwerpen passen bij de groepsbehandeling en welke bij individuele behandeling.

De BCers verschillen wat betreft scholing in CGT, maar ze beschikken over voldoende kennis om de teams hierin te begeleiden. Tools of richtlijnen vanuit De Waaiermethodiek om groepsleiding de CGT-technieken uit te leggen op een eenvoudige manier, zouden een meerwaarde hebben

Beschouwing

Hoewel de interviews afzonderlijk zijn afgenomen in een toch wel hectische periode is het opvallend hoe consistent en goed doordacht de bevindingen en aanbevelingen door de BCers worden verwoord. Zij hebben een visie geformuleerd die op het snijvlak ligt van uitvoering en beleid en die zeer waardevol is voor de implementatie en doorontwikkeling van de Waaiermethodiek. Zij wijzen op mogelijkheden die door de Waaiermethodiek kunnen worden benut voor de invulling van de individuele behandeling van de jongeren. Ook hebben ze oog voor de processen die binnen de teams, maar ook bij de ouders spelen. Met name de vertaling van doelen uit het PGP naar leerdoelen die SMART zijn geformuleerd kan al zeer helpend zijn om als team samen te werken in de behandeling van de individuele jongeren.

BIJLAGE 1: Enquête

In dit deel vragen we naar jullie mening over Het Waaiermodel.

Het waaiermodel probeert inzicht te bieden in de complexiteit van jullie werk door het gebruik van kleuren en thema-fasen.

Wat vind je daarvan?

1. Ik vind dat het gebruik van kleuren om de domeinen aan te duiden:

0-----0-----0-----0-----0

Verwarrend Geen mening Helpend

2. Ik vind het gebruik van de thema-fasen, om het verloop van het verblijf te kunnen sturen:

0-----0-----0-----0-----0

Verwarrend Geen mening Helpend

Het werken met het waaiermodel binnen een instelling wordt vormgegeven door de kernconcepten (kleuren en fasen) te vertalen naar een praktisch werkboek.

Daarom bieden we de komende weken coaching aan.

Wat vind je daarvan?

3. Ik denk dat coaching bij het opstarten van het werken volgens De Waaiermethodiek

0-----0-----0-----0-----0

Belemmerend Geen mening Stimulerend

werken werken

Kan je in onderstaand kader kort toelichten wat jij persoonlijk vindt van het gebruik van het waaiermodel en de manier waarop we jullie daarbij aan het begeleiden zijn?

Wat was helpend en stimulerend? Welke belemmeringen heb je ervaren en op welke momenten was het nog verwarrend? En dus: Wat zijn de tips en de tops?

BIJLAGE 4: Het telefonisch interview

1. Algemeen	<p>Voor de uitvoering van De Waaiermethodiek binnen lijn 5, is het van belang de tailormade Waaiermethodiek van Lijn 5, locatie Driehuis te waarborgen.</p> <p>1.1. Hoe kan De Waaiermethodiek het beste in jouw team worden gewaarborgd, volgens jou?</p> <p>1.2. Wat heb jij nodig om je rol van BCer goed in te kunnen vullen om samen met je team De Waaiermethodiek uit te voeren?</p>
2. Het Waaiergesprek	<p>Het Waaiergesprek is een regelmatig terugkerende gesprek tussen de jongere en de persoonlijke begeleider waarin onderwerpen passend bij de fase centraal staan.</p> <p>2.1. Hoe kijk je aan tegen het Waaiergesprek?</p> <p>2.2. Hoe kan het Waaiergesprek in jouw team worden vormgegeven?</p> <p>2.3. Hoe zou jij als BCer terugkoppeling willen ontvangen van de inhoud van deze gesprekken? Te denken aan verslaglegging, structurele multidisciplinaire/ bilaterale overleggen, rapportage, etc.</p>
3. Overlegmomenten	<p>Binnen De Waaiermethodiek wordt het volgende voorgesteld om de teamvergaderingen goed aan te laten sluiten op de individuele Waaiergesprekken:</p> <p>Stap 1: De persoonlijk begeleider en BCer leveren samen de input aan voor het teamoverleg:</p> <p>Stap 2: Binnen het team wordt de input uit de Waaiergesprekken in 2 delen behandeld:</p> <p>Deel 1: Op individueel niveau kan de voortgang van de jongere worden besproken aan de hand van de fase waarin de jongere zich op dat moment bevindt.</p> <p>Deel 2: Op groepsniveau kan worden besproken op welke kleur of pijler de aanpak door het hele team kan worden bijgesteld. De BCer signaleert op basis van de input uit de Waaiergesprekken (en observaties), welke kleuren of nog specifieker: welke pijlers extra aandacht behoeven. Bijvoorbeeld: is door de nadruk op 'Sturing', de aandacht voor de pijler 'Sensitiviteit' naar de achtergrond gegaan?</p>
4. PGP-besprekingen	<p>Vanuit het teamoverleg kan input ontstaan voor de PGP-besprekingen.</p> <p>Op welke manieren kan De Waaiermethodiek ondersteunen bij het behalen van de doelen van het persoonlijk groeiplan?</p>
5. CGT	<p>In De Waaiermethodiek zijn veel interventies gebaseerd op technieken uit de Cognitieve GedragsTherapie (CGT). Het ABC-schema en het 5G-model is daarbij het uitgangspunt.</p> <p>5.1. Wat is een voordeel, volgens jou om op basis van CGT te werken voor jongeren met LVB-problematiek? En wat zou een probleem kunnen zijn?</p> <p>5.2. Hoeveel ervaring heb je met CGT en wat heb je nodig om in de rol van BCer groepsleiding te begeleiden op dit gebied?</p>

