

Afstudeeronderzoek

Een kwalitatief onderzoek naar scholing van professionals met
betrekking tot samenwerken met informele netwerken
In opdracht van de Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen



Auteurs: Sophie den Ouden en Yasmin van der Zee
Studentnummer: 383067 - 399451
Opleiding: Toegepaste Psychologie
Opdrachtgever: Sandra Vos en Lianne van der Wolde
Afstudeerdocent: Gijs Meijer

Datum: 2 juni 2025

Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt de afstudeerscriptie, geschreven als afsluitende opdracht van de opleiding Toegepaste Psychologie aan de Hanzehogeschool Groningen. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen. In deze scriptie onderzoeken wij hoe scholing van professionals verbeterd kan worden om de samenwerking met informele netwerken te versterken bij de ondersteuning van mensen met onbegrepen gedrag.

Wij willen onze contactpersonen, Sandra Vos en Lianne van der Wolde, bedanken voor hun waardevolle hulp en ondersteuning tijdens het onderzoek. Hun begeleiding was zowel op professioneel als persoonlijk vlak van grote betekenis. Ook willen wij onze afstudeerbegeleider, Gijs Meijer, bedanken voor zijn betrokkenheid en nuttige feedback gedurende het proces.

Daarnaast willen wij het gehele team van de Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen en alle respondenten bedanken voor hun medewerking en betrokkenheid bij ons onderzoek.

Het was een leerzame periode, waarin wij ons zowel inhoudelijk als persoonlijk hebben ontwikkeld.

Wij wensen u veel leesplezier toe.

Sophie den Ouden en Yasmin van der Zee
2 juni 2025

Samenvatting

Uit eerdere onderzoeken en praktijkervaringen blijkt dat de samenwerking tussen professionals en het informele netwerk van mensen met onbegrepen gedrag vaak moeizaam verloopt. Dit komt onder andere door een gebrek aan kennis, vaardigheden en structurele scholing. Dit onderzoek is uitgevoerd om te onderzoeken hoe de scholing voor professionals verbeterd kan worden, om zo de samenwerking te versterken bij het ondersteunen van mensen met onbegrepen gedrag. De onderzoeksvraag luidt: *“Hoe kan de scholing voor professionals verbeterd worden om de samenwerking met informele netwerken bij de ondersteuning van mensen met onbegrepen gedrag te versterken?”*

Er is kwalitatief onderzoek gedaan. Door middel van semi-gestructureerde interviews zijn zes professionals geïnterviewd die werkzaam zijn binnen zorg- en welzijnsorganisaties in Groningen. De interviews zijn getranscribeerd en geanalyseerd via open, axiaal en selectief coderen.

Uit de interviews blijken de volgende resultaten. Samenwerking met informele netwerken van mensen met onbegrepen gedrag komt in huidige scholing slechts beperkt voor. Deze scholing zou het meest effectief zijn wanneer deze praktisch toepasbaar, gevarieerd en herhaalbaar is. Ook blijkt dat professionals knelpunten ervaren bij het toepassen van de geleerde vaardigheden. Zo hebben ze last van tijdsdruk, onduidelijkheid over de scholingsinhoud en is er een gebrek aan borging in de praktijk. Er is behoefte aan compacte, concrete en teamgerichte scholing.

De conclusie is dus dat de scholing effectiever wordt wanneer deze concreet, herhaalbaar, praktijkgericht en structureel ingebed is in het leertraject van de professional, maar ook in de organisatiecultuur.

Discussiepunten in het onderzoek zijn het beperkte aantal en het type respondenten. Dit vormt een beperking voor de generaliseerbaarheid. Ook de complexiteit en abstractie van het thema zorgen voor een discussiepunt. Dit zorgde er namelijk voor dat sommige antwoorden tijdens de interviews meer betrekking hadden op gewenste situaties dan op bestaande werkwijzen. Tijdens een eventueel vervolgonderzoek zou er meer gekeken kunnen worden naar uitvoerende professionals en het informele netwerk. Tot slot is het aan te raden om scholing aan te bieden die thematisch is opgebouwd, flexibel is ingericht en afgestemd is op teams, zodat samenwerking met het informele netwerk een vanzelfsprekend onderdeel wordt van het professionele handelen.

Abstract

Previous research and practical experience show that collaboration between professionals and the informal network of people with misunderstood behaviour is often difficult. This is partly due to a lack of knowledge, skills and structural training. This study was conducted to explore how training for professionals can be improved in order to strengthen cooperation in supporting people with misunderstood behaviour. The research question is: "How can training for professionals be improved in order to strengthen cooperation with informal networks in supporting people with misunderstood behaviour?".

Qualitative research was conducted. By means of semi-structured interviews, six professionals were interviewed, who work within healthcare and welfare organizations in Groningen. The interviews were transcribed and analysed by means of open, axial and selective coding.

The interviews show the following results. Cooperation with informal networks of people with behaviour that is difficult to understand is only limited in current education. This education would be most effective if it is practically applicable, varied and repeatable. It also appears that professionals experience challenges in applying the learned skills. For example, they suffer from time pressure, lack of clarity about the training content and there is a lack of integration into daily practice. There is a need for compact, concrete and team-oriented education.

This leads to the conclusion that training becomes more effective when it is concrete, repeatable, practice-oriented and structurally embedded in the professional's learning path, but also in the organizational culture.

Points of discussion in this study are the limited number and type of respondents. This forms a limitation for the generalizability. The complexity and abstract nature of the theme also raised a point of discussion. It led to some interview responses focusing more on ideal situations than on current practices. During a possible follow-up study, more attention could be paid to frontline professionals and the informal network. Finally, it is advisable to offer training that is structured thematically, flexibly organized and tailored to teams, so that cooperation with the informal network becomes a natural part of professional conduct.

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Samenvatting	2
Abstract	3
Inhoudsopgave	4
1. Inleiding	5
1.1 Van verward naar onbegrepen gedrag	5
1.2 De rol van professionals in samenwerking met informele netwerken	5
1.3 Zorgorganisaties Groningen en het betrekken van het informeel netwerk	6
1.4 Effectiviteit scholing professionals	8
1.5 Scholingsaanbod gericht op samenwerking met naasten en het informele netwerk	9
1.6 Opdrachtgever	10
1.7 Doelstelling	10
1.8 Onderzoeksvraag en deelvragen	10
2. Methodologie	12
2.1 Onderzoeksopzet	12
2.2 Selectie van deelnemers	12
2.3 Meetinstrumenten	13
2.4 Ethische werkwijze	14
2.5 Data-analyse	14
3. Resultaten	16
3.1 Huidig scholingsaanbod over samenwerking met naasten	16
3.2 Effectieve elementen uit scholing	17
3.3 Knelpunten bij de scholing	18
3.4 Wat professionals anders zouden willen	19
4. Conclusie	22
5. Discussie	23
5.1 Beperkt perspectief vanuit beleidsmatige functies	23
5.2 Kleine en selectieve steekproef	23
5.3 Risico op sociale wenselijkheid	23
5.4 Complexiteit en abstractie van het thema	23
6. Aanbeveling	24
6.1 Aanbevelingen voor de opdrachtgever	24
6.2 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek	25
7. Literatuurlijst	26
8. Bijlagen	29
8.1 Interviewschema	29
8.2 Formulier zorgvuldig omgaan met proefpersonen	33
8.3 Informed consent formulier	39
8.4 Codeboek	41

1. Inleiding

1.1 Van verward naar onbegrepen gedrag

De manier waarop professionals en beleidsmakers omgaan met afwijkend gedrag is de afgelopen jaren sterk veranderd. De term ‘verwarde personen’ werd in 2011 geïntroduceerd door de Nationale Politie en kreeg sindsdien steeds meer maatschappelijke aandacht (Koekkoek, 2019). Er ontstond echter kritiek omdat de term de nadruk legde op het individu en een medische benadering suggereerde, terwijl gedrag altijd in interactie met de omgeving plaatsvindt (Trimbos-instituut, 2021).

Vanaf 2015 verschoof de beleidsmatige focus en werd ‘verwardheid’ steeds meer gepresenteerd als een objectief kenmerk van een brede, anonieme groep. Hierdoor ontstond het beeld dat ‘verwarde personen’ gevaarlijk en irrationeel zijn, wat stigmatisering in de hand werkte en de bereidheid verminderde om individuen in hun context te begrijpen (Trimbos-instituut, 2021).

Door deze inzichten groeide het besef dat een andere benadering nodig is. De term ‘onbegrepen gedrag’ benadrukt dat gedrag beïnvloed wordt door sociale en situatie gebonden factoren en erkent de rol van de bredere omgeving, waaronder het informele netwerk van een persoon (Koekkoek, 2024). Dit netwerk, bestaande uit familie, vrienden en andere naasten, kan een essentiële rol spelen in de ondersteuning van cliënten in de zorg (Van Grunsven, 2024).

Hoewel de term ‘onbegrepen gedrag’ een bredere en inclusievere benadering weerspiegelt, blijkt dat professionals in de praktijk moeite hebben met effectieve samenwerking met informele netwerken. Een gebrek aan kennis over het samenwerken, vaardigheden en duidelijke richtlijnen belemmert een succesvolle samenwerking tussen formele en informele ondersteuningssystemen (Trimbos-instituut, 2021). Dit onderstreept de noodzaak van betere scholing en training voor professionals, zodat zij beter kunnen samenwerken met het informele netwerk bij de ondersteuning van mensen met onbegrepen gedrag.

In de praktijk blijkt het ondersteunen van mensen met onbegrepen gedrag een complexe opgave. Hierin staan professioneel vakmanschap en domein overstijgende samenwerking centraal. Onbegrepen gedrag ontstaat vaak vanuit een opstapeling van problemen, denkend aan schulden, bestaanonzekerheid of relationele spanningen (Van den Berg, 2024). Dit kan leiden tot wanhoop en het verlies van grip, waarbij contact maken met anderen moeilijker wordt en het gedrag als onvoorspelbaar of gevaarlijk wordt gezien. Werken met mensen met onbegrepen gedrag vraagt om het vermogen om aan te sluiten bij iemands belevingswereld, nabijheid en rust (Van den Berg, 2024). Daarnaast blijkt uit de praktijk ook dat domein overstijgende samenwerking, zoals tussen de GGZ en wijkteams, helpt om mensen met onbegrepen gedrag eerder en effectiever te bereiken. Vooral in situaties waarbij reguliere zorg wordt gemeden (Doelman, 2023). Deze voorbeelden maken duidelijk dat onbegrepen gedrag sterk samenhangt met de sociale omgeving waarin het zich voordoet en dat een goede samenwerking tussen professionals en het informele netwerk nodig is om passende ondersteuning te bieden.

1.2 De rol van professionals in samenwerking met informele netwerken

Professionals in de zorg- en welzijnssector vervullen een belangrijke rol in de ondersteuning van mensen met onbegrepen gedrag. Hun betrokkenheid is echter vaak van tijdelijke duur, terwijl het informele netwerk, bestaande uit familie, vrienden, burens en andere naasten,

doorgaans al aanwezig is en ook betrokken blijft na het beëindigen van de professionele zorg (Trimbos-instituut, 2022). Dit netwerk kan een cruciale rol spelen in het bieden van langdurige steun en stabiliteit. Het effectief benutten van dit informele netwerk kan een duurzaam effect hebben op het functioneren en welzijn van de cliënt, vooral nu de druk op de professionele zorg toeneemt en middelen schaarser worden (Sociaal en Cultureel Planbureau, 2020). Samenwerking met naasten vraagt om zorgvuldigheid, omdat zij vaak meerdere rollen tegelijk vervullen, zoals informatiebron, mantelzorger, hulpvrager of verlengstuk van de hulpverlening. (GGZ Standaarden, z.d.). Dit vraagt van professionals dat zij deze rollen herkennen en hier bewust en afgestemd mee omgaan.

Ondanks de potentie om effectief samen te werken tussen professionals en informele netwerken blijkt uit de praktijk dat dit niet altijd soepel verloopt. Er zijn verschillende knelpunten die deze samenwerking kunnen bemoeilijken. Zo kan het voorkomen dat een cliënt geen of een beperkt netwerk heeft, of dat het bestaande netwerk overbelast is en daardoor niet in staat is de benodigde ondersteuning te bieden. Daarnaast ervaren zowel professionals als naasten vaak onzekerheid over hun rollen en verantwoordelijkheden. Verschillende verwachtingen, emoties zoals stress bij mantelzorgers en onzekerheid bij professionals over hun professionele grenzen kunnen de samenwerking verder compliceren (Vilans, z.d.).

Het blijkt dat in de praktijk samenwerking tussen professionals en het informele netwerk van mensen met onbegrepen gedrag niet vanzelf ontstaat. Er is duidelijke structuur, onderlinge afstemming en wederzijds vertrouwen nodig. Volgens D'Amour et al. (2008) is samenwerking een vorm van collectieve actie, waarbij zowel relationele als organisatorische aspecten samenkomen. Zij maken onderscheid in vier dimensies die samenwerking beïnvloeden, namelijk gedeelde doelen en visie, internalisatie (elkaar kennen en vertrouwen), formalisatie (duidelijke afspraken en goede uitwisseling van informatie) en governance (ondersteunend leiderschap en coördinatie) (D'Amour et al., 2008). Wanneer een of meer van deze dimensies ontbreken, kan de samenwerking onder druk komen te staan. Zo kunnen bijvoorbeeld onduidelijke afspraken over verantwoordelijkheden en taken zorgen voor verwarring of zelfs frustratie in de samenwerking.

In een eerder onderzoek, uitgevoerd in opdracht van de Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen, is door Steenbergen en Jonker (2024) onderzocht hoe professionals kunnen worden ondersteund bij het samenwerken met het informele netwerk van mensen die onbegrepen gedrag vertonen. Uit de resultaten bleek dat professionals vaak onvoldoende handvatten en kennis hebben over hoe samen te werken om het informele netwerk effectief te betrekken. Verschillende knelpunten belemmeren de samenwerking. Ook bleek dat structurele scholing en integratie in beleid noodzakelijk zijn om de samenwerking met het informele netwerk te verbeteren (Steenbergen & Jonker, 2024). Dit heeft geleid tot dit vervolgonderzoek, waar wordt ingegaan op hoe de scholing voor professionals verbeterd kan worden.

1.3 Zorgorganisaties Groningen en het betrekken van het informeel netwerk

Bij de Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen zijn verschillende organisaties betrokken die zich inzetten om de samenwerking tussen formele en informele netwerken te verbeteren. De betrokken organisaties worden hieronder kort toegelicht en er wordt gekeken naar hun visie.

Lentis

Lentis vindt het belangrijk dat de familie en naasten van de cliënt worden betrokken bij het ondersteunen van de cliënten tijdens de behandelingen (Lentis, z.d.). Ook is Lentis aangesloten bij het initiatief Samen voor Herstel (Samenwerken - Lentis, 2023). Samen voor Herstel is het organiseren van een goede samenwerking tussen de inwoner en het professionele en informele netwerk dat deze persoon heeft (Lentis et al., 2021). Het team van het initiatief heeft een training ontwikkeld, waarbij ze met zes bijeenkomsten onder andere leren om netwerkgericht te werken (Samenwerken - Lentis, 2023). Daarnaast is Lentis aangesloten bij de Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen, waar ze aan de hand van drie themalijnen werken aan een gezonder Groningen.

Verslavingszorg Noord Nederland (VNN)

Verslavingszorg Noord Nederland zet zich in voor mensen die problemen ondervinden als gevolg van middelengebruik (Over Verslavingszorg Noord Nederland | VNN, z.d.). VNN is aangesloten bij de Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag regio Groningen. Hier wordt onder andere gekeken naar een goede samenwerking tussen formele en informele netwerken (Gezond Groningen, z.d.). In de visie van VNN staat “de cliënt en het systeem centraal te stellen” (Verslavingszorg Noord Nederland, z.d.). Daarbij stelt VNN (z.d.) dat naasten niet alleen zelf hulp nodig kunnen hebben, maar ook een belangrijke rol spelen in het herstelproces van de cliënt.

Accare

Accare is een instelling voor kinder- en jeugdpsychiatrie. Uit onderzoek van Accare blijkt dat een goed sociaal netwerk, zoals familie, vrienden en burens, bijdraagt aan een succesvol behandelingsproces van het kind (Accare, 2019). Daarnaast is Accare partner van Gezond Groningen. (Gezond Groningen, z.d.).

BuurtzorgT

BuurtzorgT zet zich als organisatie in als ondersteuning aan mensen met complexe psychische en/of psychosociale problemen die vaak buiten de reguliere zorg vallen. Nabijheid, presentie en het opbouwen van een vertrouwensrelatie staan centraal bij hun mensgerichte benadering (BuurtzorgT, 2022a.) BuurtzorgT ziet in de samenwerking met zowel het formele als informele netwerk het versterken van het alledaagse netwerk van de cliënt als essentieel. Om samen tot duurzame ondersteuning te komen zoeken professionals actief de verbinding met naasten, buurtgenoten en andere betrokkenen (BuurtzorgT, 2022b). Deze werkwijze sluit goed aan bij de doelstelling van de Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen. Hier wordt de samenwerking tussen formeel en informeel netwerk ook gestimuleerd, om zo mensen met onbegrepen gedrag beter te kunnen ondersteunen (Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen, z.d.).

GGD Groningen

In de ondersteuning van kwetsbare groepen, waaronder mensen die onbegrepen gedrag vertonen, speelt de GGD Groningen een actieve rol. Hun afdeling Openbare Geestelijke Gezondheidszorg (OGGz), waarover later meer wordt geschreven, richt zich specifiek op deze doelgroep (Dit Doet GGD Groningen | GGD Groningen, 2025). Daarnaast is ook GGD Groningen betrokken bij de Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen (Gezond Groningen, z.d.).

OGGz (onderdeel van GGD)

De Openbare Geestelijke Gezondheidszorg (OGGz) van GGD Groningen richt zich zoals eerder benoemd op het ondersteunen van kwetsbare burgers die zorg mijden of geen passende hulp ontvangen, waaronder mensen die onbegrepen gedrag vertonen. De belangrijkste taken van de OGGz zijn bemoeizorg, vangnetfunctie, coördinatie, psychosociale hulpverlening en signaleren en beleidsadvisering. De OGGz streeft ernaar om passende zorg en ondersteuning te bieden (Openbare Geestelijke Gezondheidszorg | GGD Groningen, 2025). Ook werken zij samen met informele netwerken bij de ondersteuning van mensen die onbegrepen gedrag vertonen. Deze samenwerking is gericht op het verbinden van formele en informele netwerken, om zo effectieve steun te bieden (Gezond Groningen, z.d.).

Tintengroep

De Tintengroep werkt samen met informele netwerken bij de ondersteuning van mensen die onbegrepen gedrag vertonen. Zij richten zich met hun aanpak op het versterken van sociale netwerken en het verbinden van inwoners, maatschappelijke organisaties en hulpverleners (Tintengroep, z.d.). Daarnaast werken zij samen met zowel formele als informele partners. Deze samenwerking versterkt hun vermogen om effectief in te spelen op de behoeften van de hulpbehoevenden (Tintengroep, 2023). Tot slot is ook de Tintengroep betrokken bij de Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen (Gezond Groningen, z.d.).

1.4 Effectiviteit scholing professionals

De effectiviteit van scholingsprogramma's voor professionals in het sociaal domein, gericht op netwerkgericht werken en samenwerking met mantelzorgers, is een belangrijk onderwerp in de huidige zorgpraktijk. Onderzoek toont de noodzaak aan van effectieve samenwerking tussen formele zorgverleners en mantelzorgers en de rol van scholing hierin. Scholing die zich richt op netwerkgericht werken kan professionals helpen om beter samen te werken met mantelzorgers, door professionals te leren hoe ze informele zorgstructuren kunnen integreren in hun zorgplannen (Hengelaar et al., 2017).

Trainingen die specifiek gericht zijn op de samenwerking met mantelzorgers zijn essentieel, omdat professionals vaak verschillende achtergronden en referentiekaders hebben dan mantelzorgers, wat de samenwerking kan bemoeilijken (Hengelaar et al., 2017). Het gebruik van een intersectioneel perspectief kan professionals helpen om de diversiteit onder mantelzorgers beter te begrijpen en hun eigen aannames te herkennen, wat leidt tot betere samenwerking (Wittenberg & Hengelaar, 2023). Daarnaast blijkt dat het stimuleren van autonomie, competentie en verbondenheid, zoals beschreven in de zelfdeterminatietheorie, de motivatie en effectiviteit van leren aanzienlijk kan vergroten (Ryan & Deci, 2000).

Het belang van scholing is niet alleen te beoordelen op inhoud en werkvorm, maar ook op het bredere proces waarin deze is ingebed. Het zogenoemde A DImE-model biedt hiervoor een bruikbaar raamwerk. Dit model beschrijft vier fasen die essentieel zijn voor effectieve scholing: needs Assessment (behoefteanalyse), Design (ontwerp), Implementation (uitvoering) en Evaluation (evaluatie) (Bolhuis, 2012). Een effectieve scholing start met een heldere analyse van de ontwikkelbehoefte, gevolgd door een zorgvuldig ontwerp dat aansluit op de werksituatie van professionals (Bolhuis, 2012). Vervolgens is een goede uitvoering nodig, met oog voor werkdruk en leeromgeving. Ten slotte is een gestructureerde evaluatie van leeropbrengsten nodig (Bolhuis, 2012). Het A DImE-model benadrukt daarmee dat

scholing geen losstaand moment is, maar een proces dat zorgvuldig moet worden gepland, uitgevoerd en geborgd.

Het blijkt dat, ondanks dat een scholing goed ontworpen is, de geleerde vaardigheden in de praktijk onvoldoende worden toegepast. Dit wordt ook wel de knowing-doing gap genoemd (Pfeffer & Sutton, 2000). Organisaties en professionals beschikken wel over de kennis, maar zetten vervolgens deze kennis niet om in actie. Dit komt volgens Pfeffer en Sutton (2000) doordat gedragsverandering niet alleen afhangt van inzicht, maar ook van structurele toepassing, cultuur en ondersteuning.

Theoretisch gezien is de kloof tussen de kennis hebben maar het niet uitvoeren ook verklaarbaar. Volgens Illeris (2003) is leren niet alleen een cognitief proces, maar is dit ook afhankelijk van emotionele betrokkenheid en sociale context. Wanneer er in werkomgevingen weinig ruimte is voor reflectie of om te oefenen, en waar de werkdruk overheerst, blijft leren vaak oppervlakkig en is de vertaling naar de praktijk beperkt (Illeris, 2003).

Effectieve scholing vereist dus meer dan alleen de juiste inhoud en motivatie. De context waarin geleerd en toegepast wordt is net zo belangrijk. Een stimulerend leerklimaat, teamondersteuning en voldoende tijd en ruimte om het geleerde te oefenen zorgen gezamenlijk voor effectieve scholing.

1.5 Scholingsaanbod gericht op samenwerking met naasten en het informele netwerk

Verschillende aanbieders in het zorg- en welzijnsdomein erkennen het groeiende belang van effectieve samenwerking tussen professionals en het informele netwerk van cliënten (Samenwerken met Informeel Netwerk - Eigen Kracht Centrale, 2024; Samenwerken met Informele Zorg: Samen Leren in een LeerDoeDeeltraject, 2024; MBO-programma Samenwerken met Informele Zorgverleners | NTI, 2025). Om professionals hierin te scholen worden diverse trainingen en cursussen aangeboden.

Zo biedt de Eigen Kracht Centrale een korte, interactieve training aan beroepskrachten in het sociaal domein aan om het gesprek met cliënten aan te gaan over hun bredere netwerk en om de samenwerking hierin te verbeteren (Samenwerken met Informeel Netwerk - Eigen Kracht Centrale, 2024). ZWOpleidingen verzorgt de training 'Gedeelde zorg', die gebaseerd is op de dynamische driehoek tussen cliënt, verwanten/mantelzorg en professional, met als doel de communicatie en samenwerking tussen deze partijen te optimaliseren (Gedeelde Zorg - ZWOpleidingen, z.d.).

Ook via e-learning wordt kennis over informele zorg verspreid, zoals de e-learning module die vijf taakgebieden en bijbehorende competenties voor professionals op MBO- en HBO-niveau omvat (E-learning Informele Zorg, 2025). Verder zijn er meerjarige leertrajecten zoals het 'LeerDoeDeeltraject Samenwerken met informele zorg', waarin professionals van verschillende organisaties samen leren en hun eigen implementatievraagstukken rondom informele zorg aanpakken (Samenwerken met Informele Zorg: Samen Leren in een LeerDoeDeeltraject, 2024). Ook op MBO-niveau wordt gerichte scholing aangeboden, zoals het MBO-programma 'Samenwerken met informele zorgverleners' van NTI, dat inzicht geeft in goede communicatie en samenwerking met informele zorgverleners en handvatten biedt voor het omgaan met knelpunten en dilemma's (MBO-programma Samenwerken met Informele Zorgverleners | NTI, 2025).

Specifiek voor de geestelijke gezondheidszorg is er de cursus 'Samenwerken met naasten in de GGZ' van SCEM, die ingaat op de achtergronden, uitdagingen, juridische aspecten en gespreksvoering in de samenwerking met naasten van cliënten (MedischeScholing, z.d.). Deze diversiteit aan scholingsmogelijkheden benadrukt het toenemende belang dat wordt gehecht aan de actieve en constructieve betrokkenheid van het informele netwerk in de zorgverlening.

1.6 Opdrachtgever

Regionale kenniswerkplaatsen zijn partners voor praktijkorganisaties die te maken hebben met mensen met onbegrepen gedrag. Professionals uit het veiligheids-, zorg- en sociaal domein werken in een regionale kenniswerkplaats onbegrepen gedrag samen met mensen met onbegrepen gedrag en hun naasten. Daarnaast worden via opleidingen kennis en resultaten doorgegeven aan professionals. Er wordt gestreefd naar een landelijk dekkend netwerk van kenniswerkplaatsen. Dit om bestaande netwerken door te ontwikkelen en samen te blijven leren en verbeteren (Hanzehogeschool Groningen, z.d.).

In de Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen, ook wel KOGG, wordt kennisdeling en samenwerken gestimuleerd in situaties waarin sprake is van onbegrepen gedrag. Er wordt hier een verbinding gelegd tussen ervaringskennis, professionele praktijkkennis en wetenschappelijke kennis en er worden nieuwe, praktische informatieproducten ontwikkeld. In de praktijk gebeurt dit aan de hand van drie themalijnen: samenleven in de wijk; samenwerken formeel en informeel netwerk en versterken en leren van herstel initiatieven. Dit onderzoek valt onder de themalijn: "samenwerken formeel en informeel netwerk". De KOGG loopt van 2024 tot 2028. Financiering vindt plaats via een subsidie van ZonMw (Gezond Groningen, z.d.).

De Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen sluit goed aan bij de ontwikkelingen in de maatschappij. De volgende organisaties werken samen in de leergemeenschap van de KOGG: Coöperatie InBegrepen, Gemeente Groningen, Gemeente Westerkwartier, UMCG/Rob Giel Onderzoekscentrum, Hanzehogeschool Groningen, Lentis, Menzis, BuurtzorgT, Groninger Huis, Wold en Waard, Zorgadvies Groningen, GDD Groningen en VNN (Hanzehogeschool Groningen, z.d.).

1.7 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om beter te begrijpen hoe professionals en informele netwerken samenwerken om mensen met onbegrepen gedrag te ondersteunen. We willen de knelpunten en succesfactoren in de scholing in kaart brengen en onderzoeken hoe de scholing van professionals verbeterd kan worden om hen beter voor te bereiden op deze samenwerking. Dit onderzoek richt zich op het identificeren van de vaardigheden en kennis die professionals missen om effectiever samen te werken met informele netwerken, zodat ze beter in staat zijn om naasten en andere betrokkenen te ondersteunen. Het uiteindelijke doel is om de samenwerking tussen professionals, cliënten en hun naasten te versterken, zodat professionals beter leren aansluiten bij de waarden, overtuigingen en krachten van het netwerk en ondersteuning op een duurzame manier kan worden vormgegeven.

1.8 Onderzoeksvraag en deelvragen

Naar aanleiding van de vraag van de opdrachtgever en om inzicht te kunnen krijgen in hoe de scholing voor professionals verbeterd kan worden is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

Onderzoeksvraag

Hoe kan de scholing voor professionals verbeterd worden om de samenwerking met informele netwerken bij de ondersteuning van mensen met onbegrepen gedrag te versterken?

De onderzoeksvraag zal aan de hand van vier deelvragen worden beantwoord. Deze deelvragen zijn als volgt geformuleerd:

Deelvragen

1. *Welke scholing krijgen professionals over het samenwerken met informele netwerken?*
2. *Welke elementen uit de scholingen over het samenwerken met informele netwerken ervaren professionals als effectief?*
3. *Welke knelpunten ervaren professionals bij het toepassen van de geleerde vaardigheden uit de scholing in de praktijk?*
4. *Wat zouden professionals anders willen in de scholing of ondersteuning?*

2. Methodologie

2.1 Onderzoeksopzet

Voor dit onderzoek werd gekozen voor een kwalitatieve benadering met semi-gestructureerde interviews. Deze methode bood de mogelijkheid om gestructureerde vragen te combineren met flexibiliteit, waardoor dieper kon worden ingegaan op de ervaringen en percepties van professionals. De keuze voor semi-gestructureerde interviews sloot aan bij de complexiteit van het onderwerp, omdat de samenwerking tussen professionals en informele netwerken afhankelijk was van contextuele factoren zoals verwachtingen, emoties en bestaande relaties (DeJonckheere & Vaughn, 2019).

Daarnaast maakte deze methode het mogelijk om de thema's autonomie, competentie en verbondenheid, zoals beschreven in de zelfdeterminatietheorie, te verkennen vanuit de ervaringen van professionals (Ryan & Deci, 2000). Door open vragen te stellen en door door te vragen konden nuances en knelpunten in de samenwerking en scholing beter worden geïdentificeerd. Hiermee werd inzicht verkregen in terugkerende patronen en verbeterpunten, wat bijdroeg aan de optimalisatie van scholing en samenwerking.

De dataverzameling vond plaats door middel van semi-gestructureerde interviews. Deze methode bood de flexibiliteit om in te spelen op relevante thema's die tijdens het gesprek naar voren kwamen, terwijl het tegelijkertijd mogelijk maakte om de belangrijkste onderzoeksvragen te behandelen. Dit stelde ons in staat om diepgaande en gedetailleerde informatie te verkrijgen over de ervaringen van professionals met de samenwerking met informele netwerken en de effectiviteit van scholing.

2.2 Selectie van deelnemers

Voor dit onderzoek is bewust gekozen voor een gerichte selectie van deelnemers op basis van hun inhoudelijke expertise. Via de Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen zijn contactpersonen benaderd binnen verschillende betrokken organisaties, waaronder Lentis, VNN, Accare, GGD Groningen, BuurtzorgT, de OGGZ en de Tinten Groep.

De geselecteerde deelnemers vervulden binnen hun organisatie een rol als opleidingscoördinator, projectleider of beleidsmedewerker. Zij waren verantwoordelijk voor, of nauw betrokken bij, de ontwikkeling en/of uitvoering van scholing voor professionals. Dankzij hun functie konden zij gericht reflecteren op de inhoud, toepassing en effectiviteit van bestaande scholing rondom samenwerking met informele netwerken.

Deze selectie zorgde voor een brede en deskundige kijk op het onderwerp. Deelnemers vertegenwoordigen verschillende typen organisaties (jeugd, GGZ, wijkgericht, sociaal domein), waardoor er diverse perspectieven samenkomen. Daarmee leverden zij waardevolle input voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag.

Bij de bepaling van het aantal interviews werd rekening gehouden met richtlijnen uit de literatuur over datasaturatie. Guest et al. (2006) stelden dat bij een relatief homogene onderzoeksgroep en een duidelijk afgebakend onderwerp, datasaturatie doorgaans optreedt binnen zes tot twaalf interviews. In dit onderzoek werd gekozen voor een gerichte steekproef van deelnemers die allen werkzaam waren binnen zorg- en welzijnsorganisaties in de provincie Groningen en die (mede)verantwoordelijk waren voor de ontwikkeling en uitvoering van scholing voor professionals. Ondanks variatie in functie of organisatie, deelden de deelnemers een vergelijkbare expertise en betrokkenheid bij het thema samenwerking met

informele netwerken bij onbegrepen gedrag. Daarmee werd voldaan aan de voorwaarden voor een redelijk homogene groep, zoals bedoeld door Guest et al. (2006).

Er is een bewuste keuze gemaakt om geen uitvoerende medewerkers te interviewen. Het doel van het onderzoek was om inzicht te krijgen in hoe de scholing wordt vormgegeven. De gekozen doelgroep kon gericht antwoorden op de inhoudelijke keuzes en voorwaarden van de scholing. Hoewel uitvoerende medewerkers waardevolle praktijkervaring hebben, bieden zij over het algemeen minder zicht op de opzet, inhoud en implementatie van scholing binnen de organisatie. Zij kunnen met name iets zeggen over hoe scholing in de praktijk wordt ervaren, maar minder over waarom deze op een bepaalde manier is vormgegeven.

2.3 Meetinstrumenten

Voor dit onderzoek werd gebruikgemaakt van een semi-gestructureerd interviewschema (bijlage 1), dat is ontwikkeld op basis van een literatuuronderzoek naar netwerkgericht werken en de samenwerking tussen professionals en informele netwerken. De interviewvragen zijn gekoppeld aan de vier deelvragen van het onderzoek. Op deze manier kon de verkregen data gericht inzicht geven over de rol van scholing binnen deze samenwerking.

Het interviewschema bevat vragen over de inhoud, vorm en doelen van bestaande scholing, over ervaren effectiviteit en knelpunten in de toepassing in de praktijk, en over suggesties voor verbetering. Hierbij was specifiek aandacht voor hoe de geleerde vaardigheden aansloten bij de praktijk en welke ondersteuning professionals nodig hadden om effectiever samen te werken met informele netwerken.

Het interviewschema is opgesteld op basis van de vier deelvragen van het onderzoek. Nadat het schema gereed was, werd het afgestemd met het andere onderzoeksduo dat een vergelijkbaar onderzoek uitvoerde in de provincie Drenthe. Dit overleg vond plaats in samenwerking met de gezamenlijke opdrachtgevers. Op deze manier kwam een interviewschema tot stand dat inhoudelijk vergelijkbaar is voor beide provincies, zodat de resultaten in een later stadium goed naast elkaar gelegd konden worden.

Zoals eerder benoemd zijn de vragen opgesteld om antwoord te kunnen geven op de deelvragen. Allereerst zijn er vragen opgesteld om antwoord te kunnen geven op de eerste deelvraag, die gaat over welke scholing professionals krijgen over het samenwerken met informele netwerken. Hier zijn vragen gesteld als: *“Welke scholing krijgen professionals m.b.t. het samenwerken met informele netwerken?”*, *“Waarom is er gekozen voor deze specifieke scholing of aanpak?”*, *“Wordt verschillende scholing geboden aan de verschillende beroepsgroepen binnen deze organisatie?”* en *“Wat zou volgens u belangrijk zijn in scholing die specifiek gaat over samenwerken met naasten in situaties met onbegrepen gedrag?”*.

Om de tweede deelvraag, die over welke elementen uit scholing als effectief zijn ervaren, te kunnen beantwoorden zijn vragen gesteld als: *“Worden de scholingen binnen jullie organisatie geëvalueerd?”*, *“Wat zijn volgens u werkzame elementen in scholing?”* en *“Waar leren professionals het meeste van?”*.

Om vervolgens de derde deelvraag te kunnen beantwoorden, die over de knelpunten die professionals ervaren bij het toepassen van de geleerde vaardigheden uit de scholing in de praktijk gaat, zijn vragen gesteld als: *“Worden er knelpunten ervaren in de vertaling van de*

scholing naar daadwerkelijke uitvoering?”, “Welke knelpunten zijn dat?”, “Wat zijn volgens u in de praktijk de grootste uitdagingen in de samenwerking met informele netwerken?” en “Zijn er zaken die professionals lastig vinden ondanks scholing?”.

Tot slot zijn er vragen gesteld om de vierde deelvraag te kunnen beantwoorden. Deze deelvraag biedt inzicht in wat professionals anders willen in de scholing of ondersteuning. Om deze vraag te beantwoorden zijn er vragen gesteld als: *“Wat zouden jullie anders willen in de scholing, aandacht voor samenwerken met naasten of in de borging hiervan?”, “Zijn er onderdelen die u mist in de huidige scholing over dit onderwerp?”, “Hoe zou een ideale scholing of ondersteuning eruit zien volgens u?” en “Denkt u dat aanvullende vormen van ondersteuning effectief zouden kunnen zijn?”.*

Het definitieve interviewschema werd vervolgens toegepast tijdens het eerste officiële interview. Na afloop werd geëvalueerd of het schema in de praktijk effectief bleek. Dit was het geval: de vragen sloten aan bij de ervaringen van de deelnemer en boden voldoende ruimte voor verdieping.

Gedurende de interviews werd actief doorgevraagd op specifieke thema's zoals knelpunten in samenwerking, succesfactoren en de toepassing van scholing in de praktijk. De interviewer bleef flexibel in de benadering, zodat de diepgang van de gesprekken behouden bleef. De interviews vonden plaats via Microsoft Teams, afgestemd op de voorkeur van de deelnemer.

2.4 Ethische werkwijze

Bij dit onderzoek werd ervoor gezorgd dat de rechten en de privacy van de deelnemers altijd werden gerespecteerd. Hiervoor werd ook het ‘formulier omgang met proefpersonen’ ingevuld (bijlage 2). Daarnaast kregen de deelnemers, voordat de interviews plaatsvonden, een informed consent-formulier (bijlage 3). Dit betekent dat zij goed werden geïnformeerd over de inhoud van het onderzoek, wat hun deelname inhield en dat zij altijd de vrijheid hadden om hun deelname op elk moment te beëindigen, zonder dat dit gevolgen had.

Er werd gezorgd dat de anonimiteit van de deelnemers gewaarborgd bleef. Dit werd geborgd door persoonlijke gegevens niet te koppelen aan de onderzoeksresultaten en door alle verzamelde data anoniem te verwerken. De interviews werden goed beveiligd opgeslagen en enkel geanonimiseerde data werd gebruikt voor de analyse en de rapportage.

2.5 Data-analyse

Om de antwoorden uit de interviews zorgvuldig te analyseren zijn de gesprekken met toestemming van de deelnemers, opgenomen. Hierdoor konden de interviews nauwkeurig en volledig worden getranscribeerd. Alle transcripties zijn letterlijk uitgeschreven door de hoofdonderzoekers. Bij onduidelijkheden is gezamenlijk overlegd om tot een heldere interpretatie van de antwoorden te komen.

De analyse is uitgevoerd aan de hand van thematische analyse, gebaseerd op de stappen van Boeije en Bleijenbergh (2019). Dit gebeurde in drie fasen:

- Open coderen: In deze eerste fase zijn relevante uitspraken uit de interviews voorzien van specifieke codes. De codes gaven kernwoorden of thema's weer die verband hielden met de inhoud van het antwoord. Een voorbeeld van een open code

is 'Behoefte aan praktische en toepasbare scholing'.

- Axiaal coderen: Vervolgens zijn gerelateerde codes gebundeld tot overkoepelende categorieën. Zo werd bijvoorbeeld de code 'Behoefte aan praktische en toepasbare scholing' samengevoegd onder de bredere code 'Gewenste situatie'. In deze fase werden verbanden gelegd tussen thema's en codes, waardoor een thematische structuur ontstond.
- Selectief coderen: Het formuleren van conclusies over de ervaringen van professionals met scholing en samenwerking met informele netwerken.

De analyse werd systematisch uitgevoerd met behulp van Word-documenten, waarbij gebruik werd gemaakt van coderingstabellen, kleurmarkeringen en toelichtingen in de kantlijn. Een deel van de interviews is dubbel gecodeerd om de interbeoordelaars betrouwbaarheid te waarborgen (Boeije, 2014).

Alle geselecteerde codes zijn opgenomen in een codeboek (bijlage 4). Hierin staan per code de naam, een korte definitie en bijbehorende citaten. Op basis van de verkregen inzichten zijn aanbevelingen geformuleerd om de scholing beter aan te laten sluiten op de praktijk van professionals en samenwerking met informele netwerken te versterken.

3. Resultaten

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de uitkomsten van de interviews. De resultaten zullen per hoofdstuk besproken worden en de uitkomsten worden aangevuld met citaten uit de afgenomen interviews. Een overzicht van de codes en aanvullende citaten zijn opgenomen in het codeboek (bijlage 4).

3.1 Huidig scholingsaanbod over samenwerking met naasten

Uit de interviews blijkt dat alle betrokken organisaties aandacht besteden aan scholing voor professionals maar dat de mate waarin samenwerken met het informele netwerk hierin een plek heeft, sterk verschilt. In de meeste gevallen is dit thema slechts indirect onderdeel van bredere trainingen of beleid, in plaats van een concreet en geïntegreerd onderdeel.

Inhoud en focus van bestaande scholing

Binnen sommige organisaties worden verplichte basistrainingen aangeboden die zich richten op thema's zoals suïcidepreventie, meldcodes en omgang met gedrag. Deze trainingen worden intern georganiseerd. Samenwerking met naasten komt hierin meestal slechts beperkt of tussen de regels door aan bod.

Naast de basistrainingen worden bij sommige organisaties verdiepende trainingen aangeboden waarin de rol van het systeem en de naasten explicieter aan bod komt. Zo wordt bij één van de organisaties een verdiepingstraining verslavingskunde gegeven waarin ook aandacht is voor systeemgericht werken. Toch wordt hierbij ook genoemd dat de nadruk vooral ligt op bewustwording en minder op concrete toepassingen:

“Het gaat er wel over, maar ik denk dat het daar wel minder gaat over hoe je daar als professional echt in je werk direct iets mee kan.”

Scholing voor naasten en informele netwerk zelf

Enkele organisaties bieden ook trainingen of informatie aan voor naasten. Daar is sprake van een goed aanbod aan trainingen en materialen gericht op familieleden van cliënten. Deze scholing is echter bedoeld voor het informele netwerk en is dus niet primair gericht op het trainen van professionals in hoe zij deze naasten kunnen betrekken.

Specifieke aanpakken waarin naasten betrokken worden

Binnen één van de organisaties wordt binnen de IT-behandeling (intensieve thuisbehandeling) automatisch samengewerkt met het netwerk, omdat dit onderdeel is van de methodiek. Daarnaast wordt binnen sommige scholingen gebruikgemaakt van methodes zoals sociale netwerkversterking of KOPPeling, waarbij ook aandacht is voor de rol van naasten. Toch blijkt ook hieruit dat er geen sprake is van een uniforme of structureel vaste plek binnen de werkwijze:

“Nee, we hadden een tijdje ook een cursus samenwerken in de keten, maar niet specifiek over samenwerken met naasten.”

Samenvattend geven respondenten aan dat samenwerking met het informele netwerk meestal niet als losstaand onderwerp in scholing wordt behandeld. In plaats daarvan komt het volgens hen vooral zijdelings aan bod binnen bredere trainingen, zoals basiscursussen

over gedrag of veiligheid. Een kleiner deel van de geïnterviewden benoemt dat hun organisatie aanvullende scholing aanbiedt waarin de rol van naasten explicieter terugkomt.

3.2 Effectieve elementen uit scholing

Professionals benoemen meerdere elementen die scholing effectief maken in het versterken van de samenwerking met het informele netwerk, blijkt uit de interviews. Het belang van praktische toepasbaarheid, ruimte voor reflectie en actieve werkvormen wordt vooral benadrukt. Scholing moet aansluiten op de dagelijkse praktijk van de professional, alleen theorie blijkt niet voldoende.

Praktische toepasbaarheid en bruikbare handvatten

Uit interviews blijkt dat een voorwaarde voor effectieve scholing is dat deze direct toepasbaar moet zijn. Het moet duidelijk zijn wat je met de scholing kan. Sommige respondenten geven aan dat het voor een effectieve scholing belangrijk is om duidelijke handvatten en praktische oefeningen te bieden die aansluiten op hun dagelijkse werk. Eén respondent benadrukte:

“Wat wel direct bij mij naar boven komt, is dat het ook wel echt iets moet zijn, iets praktisch en tastbaars van: ik kan dit nu dus in mijn werk doen.”

Gebruik van ervaringsverhalen en casuïstiek

Een werkvorm die vaak wordt benoemd wanneer het gaat over effectieve scholingen, is het gebruik van ervaringsverhalen en casuïstiek. Door het bespreken van praktijkvoorbeelden lukt het professionals beter om abstracte concepten concreet te maken en het zorgt voor herkenning:

“Wat altijd werkt, is casuïstiekbepreking, denk ik. Het praktisch maken.”

Daarnaast worden persoonlijke verhalen van ervaringsdeskundigen als doeltreffend ervaren:

“Daarvoor zijn ervaringsverhalen mooi. [...] Dat spreekt toch boekdelen in plaats van dat je een model krijgt.”

Intervisie en reflectie in teams

Professionals zien scholing als iets wat niet per se formeel hoeft te zijn. Het wordt als zeer nuttig ervaren om binnen teams een intervisie, waar ervaringen worden gedeeld en dilemma's worden besproken, te houden. Dit kan zowel in formele werkoverleggen, als in informele settings. Daarnaast is het helpend om met collega's in gesprek te gaan over het toepassen van nieuwe geleerde inzichten:

“Scholing is ook: elkaar scherp houden.”

Variatie in leerstijlen en voorkeuren

Het valt op dat professionals verschillende voorkeuren hebben hoe er iets nieuws geleerd wordt. De één geeft voorkeur aan inspirerende theoretische input, zoals van een ervaringsdeskundige, terwijl de ander juist voorkeur geeft aan het oefenen in de praktijk. Dit maakt dat variatie en het op je team afstemmen van werkvormen heel belangrijk is. Een respondent benoemt dit verschil als volgt:

“De één vindt het stukje theorie fantastisch [...] de ander vindt het fijn om een werkvorm te oefenen.”

Ook worden er verschillende werkvormen genoemd die als leerzaam of nuttig worden ervaren, zoals ervaringsverhalen, het bespreken van casuïstiek en intervisie. Deze werkvormen van scholing worden gewaardeerd om hun praktische toepasbaarheid en de mogelijkheid om te reflecteren. Meerdere respondenten geven aan dat het belangrijk is om de scholing aan te laten sluiten op de behoeften van het team en dat variatie in aanpak nodig is in verband met de verschillende leerstijlen binnen een groep.

3.3 Knelpunten bij de scholing

Hoewel professionals over het algemeen positief zijn over de inhoud van de scholing, blijkt uit de interviews dat de toepassing in de praktijk niet vanzelfsprekend is. Meerdere respondenten benoemen dat het door verschillende knelpunten lastig is om in de dagelijkse werkcontext het geleerde effectief toe te passen.

Belemmeringen bij praktische toepassing

Een veelgenoemd knelpunt is dat het geleerde in de scholing onvoldoende wordt vertaald naar de werkvloer. Professionals volgen wel trainingen en doen daarin nieuwe inzichten op maar in de praktijk verandert het gedrag of de aanpak van professionals vaak nauwelijks. Het ontbreekt aan begeleiding of ondersteuning om de overstap van theorie naar praktijk echt te maken. Zelfs wanneer scholing inhoudelijk goed is opgebouwd, blijkt de vertaalslag naar de dagelijkse praktijk ingewikkeld. Volgens een ander:

“Ze hebben uitleg gehad, ze hebben geoefend, ze hebben e-learnings gedaan [...] en dan is er alsnog de vraag: hoe ga ik het toepassen?”

Gebrek aan concrete handvatten en duidelijkheid

Een ander veelgenoemd knelpunt is dat de inhoud van sommige trainingen als te vaag of abstract wordt ervaren. Professionals geven aan dat de thema's die worden behandeld vaak op een algemeen niveau blijven, waardoor het lastig is om de vertaalslag te maken naar de dagelijkse praktijk. Ze missen duidelijke voorbeelden, praktische stappen of handvatten waarmee ze het geleerde direct kunnen toepassen in hun werk. Hierdoor blijft de kennis vaak hangen op een theoretisch niveau, zonder dat het daadwerkelijk leidt tot ander handelen:

“Knelpunt is soms dan tijd of ‘het is me te vaag.’”

Scholing richt zich volgens respondenten vaak op bewustwording, maar te weinig op de 'hoe'-vraag: hoe betrek je concreet een naaste? Hierdoor blijven professionals onzeker in de uitvoering.

Tijdsdruk en werkbelasting

De structurele werkdruk vormt een belangrijke barrière, niet alleen voor het volgen van de scholing, maar ook voor het daadwerkelijk toepassen ervan. Veel professionals vinden het lastig om tijd vrij te maken voor een training. En als het toch lukt deel te nemen, blijkt daarna vaak geen ruimte te zijn om het geleerde te bespreken, te oefenen of echt in de praktijk te

brengen. Daarnaast wordt genoemd dat trainingen vaak bovenop de reguliere taken komen, wat de motivatie en effectiviteit vermindert:

“Je kan niet oneindig veel leren [...] je hebt ook gewoon de waan van de dag.”

Structurele motivatieproblemen en leercultuur

Enkele respondenten blijken minder gemotiveerd om deel te nemen aan vrijwillige of aanvullende scholing. De intrinsieke leermotivatie is niet altijd vanzelfsprekend aanwezig:

“Maar er zijn genoeg mensen die niet uitgedaagd worden of die uitdaging niet zelf zoeken.”

Sommige respondenten geven aan dat het effect van scholing enigszins wordt bepaald door de cultuur in het team en de organisatie. Als scholing niet is ingebed in de werkwijze of onvoldoende wordt gestimuleerd vanuit leidinggevenden, wordt het onvoldoende toegepast:

“Dat er echt wel scholing aangeboden kan worden... maar ik denk dat het goed is om te beseffen dat het cluster waarvoor ik werk, dat naast die scholing ook gewoon nog een cultuuromslag moet komen.”

Handelingsverlegenheid en terugval in routines

Tot slot noemen meerdere respondenten dat professionals ondanks training vaak onzeker blijven in het toepassen van nieuwe methodieken. Het ontbreekt hen soms aan vertrouwen of ervaring om het geleerde direct toe te passen, zeker wanneer situaties complex of onvoorspelbaar zijn. Daardoor terugvallen op vertrouwde routines:

“Dan komt het wel eens voor dat er voor de bekende weg wordt gekozen [...] omdat het moeilijk is om toe te passen.”

Samenvattend geven respondenten aan dat scholing het meest helpend is wanneer deze praktisch toepasbaar is, aansluit op de dagelijkse werkpraktijk en ruimte biedt voor actieve oefening en reflectie. Ze noemen verschillende werkvormen die volgens hen goed werken, zoals het bespreken van casuïstiek, het delen van ervaringen en gezamenlijke reflectie. Ook benadrukken zij het belang van afstemming op verschillende leerbehoeften binnen een team.

3.4 Wat professionals anders zouden willen

De professionals hebben tijdens de interviews verschillende ideeën en suggesties gegeven over hoe de scholing verbeterd zou kunnen worden. Dit om effectiever samen te werken met het informele netwerk van cliënten. Deze ideeën en suggesties focussen zich op zowel de inhoud en vorm van de scholing en op de structurele verankering binnen teams en organisaties.

Behoefte aan concrete en praktische scholing

Een van de meest genoemde wensen is dat scholing praktisch en toepasbaar moet zijn. Professionals geven aan behoefte te hebben aan duidelijke handvatten, voorbeelden en oefenvormen die direct in het werk gebruikt kunnen worden. Het aanleren van gesprekstechnieken om met het informele netwerk in gesprek te gaan wordt daarbij als essentieel gezien:

“We willen ook dat medewerkers geschoold worden in het voeren van een gesprek met naasten.”

Ook werd vaak genoemd dat medewerkers behoefte hebben aan concrete voorbeeldzinnen die ze in gesprekken met cliënten of naasten kunnen gebruiken.

Wens voor herhaling en borging

Het belang van herhaling in scholing wordt benadrukt door professionals. Vooral bij een nieuw thema, zoals het samenwerken met het informele netwerk. Herhaling kan helpen om het geleerde beter te onthouden en vervolgens daadwerkelijk onderdeel te maken van het dagelijks handelen:

“Het meest efficiënte van scholing vind ik: de kracht van de herhaling.”

Daarnaast bestaat de wens om samenwerking met het informele netwerk structureel terug te laten komen in intervisiemomenten en teamoverleggen.

Flexibele en haalbare scholingsvormen

Professionals moeten scholingen grotendeels of in hun vrije tijd of tijdens hun eigen werktijd volgen. Dit zorgt voor tijdgebrek, wat een grote belemmering kan zijn in het volgen van scholing. Professionals geven hierdoor de voorkeur aan flexibele leerinterventies, zoals korte modules of e-learning, die verspreid over langere tijd gevolgd kunnen worden:

“We willen bijvoorbeeld dat je gedeeltes e-learning kunt doen [...] zodat het ook behapbaar blijft.”

Daarnaast gaven respondenten aan voorkeur te hebben voor korte, praktische scholing die aansluit bij het dagelijkse werk.

Aandacht voor leerklimaat en verantwoordelijkheid

De respondenten zijn het erover eens dat scholing pas effect heeft als deze wordt gedragen op drie niveaus: individueel, team en organisatie. De zogenoemde ‘drie pijlers’ worden gezien als randvoorwaarde voor een effectieve scholing:

“Dat zijn factoren op organisatieniveau, op teamniveau en op individueel niveau [...] die drie pijlers moeten goed ingevuld zijn wil iets werken.”

Een respondent geeft aan dat deelnemers van scholing bewust moeten worden voorbereid op hun verantwoordelijkheid om leerervaringen terug te koppelen aan collega's. Dit zou de impact van scholing kunnen vergroten:

“Dan zijn ze zich ervan bewust dat het moet [...] dan zit je met een andere mindset bij die scholing.”

Samenwerking als structureel uitgangspunt

Tot slot geven sommige respondenten aan dat het betrekken van het informele netwerk niet optioneel zou moeten zijn, maar juist een vast onderdeel van de hulpverlening:

“Dan moet je het gewoon serieus nemen, vanaf het begin.”

Sommige respondenten zeggen ook dat deze manier van werken al tijdens de basisopleiding geleerd moet worden.

Professionals wensen met name dat scholing gericht is op concrete toepassing in de praktijk, inclusief oefenvormen, voorbeeldzinnen en herhaling. Daarnaast is er behoefte aan compacte, haalbare leerinterventies die rekening houden met de werkdruk. Structurele borging via intervisie en een gedeeld verantwoordelijkheidsgevoel binnen teams en organisaties wordt als essentieel gezien om samenwerking met informele netwerken te versterken.

4. Conclusie

In dit onderzoek stond de vraag centraal hoe de scholing voor professionals verbeterd kan worden om de samenwerking met informele netwerken bij de ondersteuning van mensen met onbegrepen gedrag te versterken. Op basis van de interviews met professionals die betrokken zijn bij de scholing binnen zorg- en welzijnsorganisaties in Groningen, zijn er vier thema's die gezamenlijk antwoord geven op de onderzoeksvraag.

Ten eerste blijkt dat het onderwerp samenwerken met het informele netwerk in de huidige scholing slechts beperkt aan bod komt. Het onderwerp wordt soms kort behandeld in algemene trainingen, maar komt zelden uitgebreid of vast terug in het scholingsaanbod. Slechts enkele organisaties bieden wel verdiepende scholing waarin dit onderwerp meer aan bod komt. Dit maakt dat bij veel professionals gerichte voorbereiding op het betrekken van naasten in complexe zorgsituaties ontbreekt. Deze bevinding sluit aan bij het onderzoek van Steenbergen en Jonker (2024), waarin werd geconcludeerd dat structurele scholing noodzakelijk is om professionals beter in staat te stellen tot de samenwerking met het informele netwerk.

Ten tweede komt naar voren dat scholing vooral als waardevol wordt ervaren wanneer deze praktisch toepasbaar is. Professionals geven aan dat voorbeelden uit de praktijk, zoals casuïstiek, ervaringsverhalen en intervisie als effectief worden ervaren. Daarnaast geven zij een voorkeur aan actieve werkvormen en blijkt herhaling belangrijk. Verder blijkt dat er op de werkvloer veel verschillende leerstijlen zijn, wat vraagt om een gevarieerd scholingsaanbod. Maatwerk en flexibiliteit in vormgeving worden daarom als belangrijk gezien.

Ten derde ervaren professionals verschillende knelpunten bij het toepassen van de geleerde vaardigheden in de praktijk. Er is vaak sprake van tijdsdruk, beperkte verankering in werkprocessen, een gebrek aan concrete tools en handvatten en handelingsverlegenheid. Ook zorgen motivatieverschillen en een afwezige leercultuur binnen teams ervoor dat het lastiger is om de scholing daadwerkelijk toe te passen. Dit sluit aan bij de zelfdeterminatietheorie (Ryan & Deci, 2000). Door het ontbreken van duidelijke handvatten, een lerende werkcultuur en goede ondersteuning, voelen professionals zich minder zeker of gemotiveerd om het geleerde in de praktijk toe te passen.

Tot slot komt in de interviews duidelijk naar voren dat de professionals behoefte hebben aan verbetering van het scholingsaanbod, met betrekking op het samenwerken met het informeel netwerk. Ze pleiten voor compacte, praktische en haalbare vormen van scholing die aansluiten bij hun dagelijkse werkcontext. Ook wordt benadrukt dat samenwerken met het informele netwerk geen losse vaardigheid zou moeten zijn, maar een vast onderdeel van de hulpverlening. Volgens enkele respondenten zou hier al tijdens de beroepsopleiding meer aandacht voor moeten zijn. De verantwoordelijkheid voor effectieve scholing wordt gezien als een gedeelde taak van medewerker, team en organisatie.

Al met al vraagt het versterken van de samenwerking met informele netwerken om scholing die praktijkgericht, concreet en structureel verankerd is in zowel het leertraject van de professional als in het organisatiebeleid.

5. Discussie

In dit hoofdstuk wordt er gereflecteerd op de resultaten uit het onderzoek en zullen er enkele beperkingen worden besproken die van invloed kunnen zijn op de interpretatie en toepasbaarheid van de uitkomsten. Uit de voorgaande hoofdstukken blijkt dat professionals aangeven dat scholing over de samenwerking met het informele netwerk vaak nog onvoldoende is. Er is behoefte aan toepasbare, herhaalbare en praktische werkvormen. Het onderzoek biedt waardevolle inzichten in hoe deze scholing binnen organisaties is ingericht en wordt ervaren, maar brengt ook een aantal aandachtspunten naar voren die niet over het hoofd mogen worden gezien.

5.1 Beperkt perspectief vanuit beleidsmatige functies

In dit onderzoek zijn met name professionals geïnterviewd die binnen hun organisatie een beleidsmatige of coördinerende rol vervullen, zoals opleidingsadviseurs, programmamanagers en projectleiders. Deze keuze sluit goed aan bij de onderzoeksvraag omdat deze groep direct betrokken is bij het ontwikkelen en vormgeven van scholing. Zij hebben zicht op hoe scholing is ingericht en welke keuzes hierin worden gemaakt op organisatieniveau. Tegelijkertijd betekent deze afbakening dat het perspectief van uitvoerende medewerkers, zoals begeleiders of hulpverleners die de scholing daadwerkelijk volgen en toepassen in hun werk, minder belicht is gebleven. Hierdoor ontstaat vooral inzicht in de visie achter scholing, maar minder in hoe deze uitpakt in de dagelijkse praktijk.

5.2 Kleine en selectieve steekproef

De respondenten van dit onderzoek zijn geworven via de Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen. Zij zijn door de opdrachtgever zorgvuldig geselecteerd op basis van hun betrokkenheid bij scholing. Dit zorgt ervoor dat zij waardevolle informatie hebben kunnen bieden. Echter was de groep klein (zes respondenten) en doelgericht samengesteld, wat invloed kan hebben op de representativiteit van de uiteindelijke resultaten. Doordat de deelnemers vaak nauw betrokken zijn bij het onderwerp, is er een risico dat zij positiever zijn over bestaande scholing of initiatieven dan gemiddeld. Dit maakt dat de resultaten minder goed overdraagbaar zijn naar andere regio's of organisaties buiten het netwerk van de Kenniswerkplaats.

5.3 Risico op sociale wenselijkheid

De geïnterviewden in dit onderzoek vervulden een verantwoordelijke rol binnen hun organisatie. Daardoor is het mogelijk dat zij hun organisatie en het scholingsaanbod bewust of onbewust in een positiever licht hebben gezet. Hoewel in de interviews ruimte was voor kritische opmerkingen, is het niet uit te sluiten dat sommige knelpunten of lastige ervaringen minder openlijk zijn gedeeld. Dit risico op sociaal wenselijke antwoorden is belangrijk om in gedachten te houden bij het interpreteren van de resultaten.

5.4 Complexiteit en abstractie van het thema

Het samenwerken met het informele netwerk van mensen met onbegrepen gedrag is voor veel organisaties een vrij nieuw en complex onderwerp. Tijdens de interviews bleek dat dit thema nog volop in ontwikkeling is. In veel organisaties zijn nog geen duidelijke richtlijnen voor samenwerking met het informele netwerk. Respondenten geven aan dat ze vaak nog aan het zoeken zijn naar hoe ze dit moeten aanpakken. Dit zorgde ervoor dat sommige antwoorden tijdens de interviews meer gingen over gewenste situaties dan over bestaande

werkwijzen. Tegelijkertijd bevestigt dit wel juist de noodzaak van verdere ontwikkeling en onderbouwing van scholing op dit thema.

6. Aanbeveling

Aan de hand van de resultaten en de conclusie van dit onderzoek volgen in dit hoofdstuk concrete aanbevelingen voor de praktijk en voor toekomstig onderzoek. De aanbevelingen zijn bedoeld om de scholing voor professionals te verbeteren, zodat zij beter worden voorbereid op de samenwerking met informele netwerken bij mensen met onbegrepen gedrag.

6.1 Aanbevelingen voor de opdrachtgever

Aan de hand van de resultaten en conclusies van dit onderzoek zullen aanbevelingen worden gedaan om de scholing voor professionals te verbeteren, met oog op het versterken van de samenwerking met het informele netwerk bij mensen met onbegrepen gedrag. Deze aanbevelingen zijn gericht op zorg- en welzijnsorganisaties en opleidingsverantwoordelijken.

Zorg dat samenwerking met het netwerk standaard in de scholing wordt opgenomen

Samenwerking met het informele netwerk komt in de huidige scholing maar beperkt en verspreid aan bod. Het onderwerp wordt in de huidige situatie kort besproken binnen bredere trainingen maar krijgt zelden een vaste plek. Het is daarom aan te raden om dit thema duidelijk en structureel op te nemen in scholingsprogramma's, zowel in de basisopleidingen als in verdiepende trainingen. Dit zorgt ervoor dat professionals het onderwerp beter herkennen en ervaren als relevant en het helpt hen om zich beter voor te bereiden op situaties waarin samenwerking met het netwerk een belangrijke rol speelt.

Ontwikkel praktijkgerichte en toepasbare scholing met variatie in werkvormen

Professionals hebben behoefte aan scholing die aansluit bij hun dagelijkse praktijk en direct toepasbaar is. Het is aan te raden om gebruik te maken van ervaringsverhalen, casuïstiek en intervisievormen waarin geoefend wordt met werksituaties. De scholing moet zich richten op zowel vaardigheden als houding, zoals het durven benaderen van naasten. Omdat leerstijlen verschillen, is het belangrijk om de scholing modulair op te bouwen en af te wisselen in werkvormen, bijvoorbeeld met praktijkopdrachten, online modules of gastsprekers. Zo kunnen professionals leren op een manier die bij hen past.

Versterk de toepassing in de praktijk door teamgerichte aanpak

Uit het onderzoek blijkt dat de professionals verschillende knelpunten ervaren bij het toepassen van de geleerde vaardigheden uit de scholing. Tijdsdruk, onvoldoende borging in werkprocessen en een afwezige leercultuur maken het moeilijk om de geleerde vaardigheden ook echt toe te passen in de praktijk. Scholing zal effectiever zijn wanneer deze ingebed wordt in de praktijk. Het is daarom aan te raden om de leerinhoud van de scholing te koppelen aan bijvoorbeeld teamoverleggen, intervisies of andere werkmomenten. Ook kan het helpen om teamleiders of praktijkcoaches te betrekken bij het stimuleren van toepassing van de scholing.

Benader scholing als gedeelde verantwoordelijkheid

Effectieve scholing werkt als er op meerdere niveaus aandacht voor is. Niet alleen bij de medewerker zelf, maar ook binnen het team én vanuit de organisatie. Organisaties zouden

dit moeten zien als een gedeelde verantwoordelijkheid. Een manier om dit te versterken is door leerafspraken vast te leggen in werkplannen of voortgangsgesprekken. Ook helpt het als teams regelmatig stilstaan bij wat ze geleerd hebben en hoe ze dat toepassen in de praktijk. Dit vergroot de kans dat scholing niet bij losse momenten blijft maar daadwerkelijk iets oplevert in het dagelijks werk.

6.2 Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Dit onderzoek heeft waardevolle inzichten opgeleverd over hoe de scholing momenteel wordt ervaren en wat hierin beter kan, maar er blijven ook vragen open over hoe effectieve scholing er in de praktijk precies uit zou moeten zien. Er is vervolgonderzoek nodig om de aanbevelingen verder te onderbouwen en te vertalen naar de praktijk. Daarbij is het belangrijk om ook andere perspectieven te betrekken die in dit onderzoek onderbelicht bleven zoals van uitvoerende professionals en informele netwerkleden.

Kijk naar hoe uitvoerende medewerkers de scholing ervaren

In dit onderzoek zijn vooral beleidsmakers, opleidingscoördinatoren en projectleiders gesproken. Zij hebben vooral zicht op de opzet en inhoud van scholing. Om een vollediger beeld te krijgen hoe scholing daadwerkelijk wordt ervaren en toegepast in het werk, is het waardevol om in vervolgonderzoek ook uitvoerende professionals te betrekken. Zij kunnen vanuit de praktijk aangeven wat scholing voor hen oplevert en waar nog knelpunten liggen.

Betrek het informele netwerk zelf in toekomstig onderzoek

Ondanks dat de rol van het informele netwerk belangrijk is in de ondersteuning van mensen met onbegrepen gedrag, blijft hun perspectief vaak onderbelicht. Vervolgonderzoek waarin bijvoorbeeld naasten, burens of vrijwilligers worden bevraagd over hun samenwerking met professionals, kan waardevolle input geven voor het verbeteren van scholing en praktijk.

Onderzoek de effectiviteit van scholing op langere termijn

Om te kunnen beoordelen wat scholing op een langere termijn oplevert, is het belangrijk om dit over een langere periode te volgen. Vervolgonderzoek kan helpen om in beeld te krijgen of professionals hun gedrag daadwerkelijk veranderen en of de samenwerking met het informeel netwerk in de praktijk ook echt verbetert. Daarbij is het waardevol om niet alleen naar de professionals te kijken maar ook naar hoe cliënten en hun informele netwerk die samenwerking ervaren.

Ontwerpgericht onderzoek naar bruikbare scholing

In de interviews kwam naar voren dat professionals behoefte hebben aan compacte, praktische en flexibele scholing. Een mogelijke vervolgstap is het onderzoeken hoe zo'n training er concreet uit kan zien. Het A DImE-model (Bolhuis, 2012) kan hierin een waardevol hulpmiddel zijn. Dit model beschrijft vier opeenvolgende fasen: behoeftanalyse, ontwerp, uitvoering en evaluatie, die samen zorgen voor een samenhangend en effectief scholingsproces. In een ontwerpgericht onderzoek kunnen deze fasen stapsgewijs worden doorlopen, in samenwerking met professionals, opleiders en eventueel leden van een informeel netwerk. Zo ontstaat een concrete, bruikbare en gedragen vorm van scholing die goed aansluit op de praktijk.

7. Literatuurlijst

- Accare. (2019, 27 november). Goed sociaal netwerk draagt bij aan behandeling. Accare. <https://www.accare.nl/over-accare/berichten/goed-sociaal-netwerk-draagt-bij-aan-behandelings>
- Boeije, H. R., & Bleijenbergh, I. L. (2019). Analyseren in kwalitatief onderzoek (3e druk). Boom uitgeverij Amsterdam.
- Bolhuis, T.J. (2012). Effectief scholen. Master Zorgmanagement. Retrieved from <http://hdl.handle.net/2105/12729>
- BuurtzorgT. (2022a). Over ons. <https://www.buurtzorgt.nl/over-ons/>
- BuurtzorgT. (2022b). Naastenbeleid. <https://buurtzorgt.nl/naastenbeleid/>
- D'Amour, D., Goulet, L., Labadie, J., Martín-Rodriguez, L. S., & Pineault, R. (2008). A model and typology of collaboration between professionals in healthcare organizations. BMC Health Services Research, 8(1). <https://doi.org/10.1186/1472-6963-8-188>
- DeJonckheere, M., & Vaughn, L. M. (2019). Semistructured interviewing in primary care research: a balance of relationship and rigour. Family Medicine and Community Health, 7(2), e000057. <https://doi.org/10.1136/fmch-2018-000057>
- Dit doet GGD Groningen | GGD Groningen. (2025, 21 februari). GGD Groningen. <https://ggd.groningen.nl/over-ggd-groningen/dit-doet-ggd-groningen/>
- Doelman, E. (2023). 'De directe lijn met de ggz is heel waardevol'. Zorg + Welzijn, 29(6), 18–22. <https://doi.org/10.1007/s41185-023-2057-1>
- E-learning Informele zorg. (2025, 20 mei). Zorgvoorbeter_Nl. <https://www.zorgvoorbeter.nl/tips-tools/tools/e-learning-informele-zorg>
- Gedeelde zorg - ZWOpleidingen. (z.d.). <https://www.zwopleidingen.nl/opleidingen/opleidingen-zorg-en-welzijn/gedeelde-zorg/>
- Gezond Groningen. (z.d.). Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag. <https://gezondgroningen.nl/actielijnen/mentale-gezondheid/grip-op-onbegrip/kenniswerkplaats-onbegrepen-gedrag/>
- GGZ standaarden. (z.d.). <https://www.ggzstandaarden.nl/zorgstandaarden/samenwerking-en-ondersteuning-naasten-van-mensen-met-psychische-problematiek/info/hulpmiddelen>
- Guest, G., Bunce, A., & Johnson, L. (2006). How many interviews are enough? An experiment with data saturation and variability. Field Methods, 18(1), 59–82. <https://doi.org/10.1177/1525822X05279903>
- HanzeHogeschool Groningen. (z.d.). Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen Hanze. Hanze Hogeschool Groningen. <https://www.hanze.nl/nl/onderzoeken/centers/centre-of-expertise-healthy-ageing/projecten/kenniswerkplaats-onbegrepen-gedrag-groningen>
- Hengelaar, A., Van Hartingsveldt, M., Wittenberg, Y., Van Etten-Jamaludin, F., Kwekkeboom, R., & Satink, T. (2018). Exploring the collaboration between formal and informal care from the professional perspective—A thematic synthesis. Health & Social Care in the Community, 26, 474–485. <https://doi.org/10.1111/hsc.12503>

Illeris, K. (2003). Towards a contemporary and comprehensive theory of learning. *International Journal Of Lifelong Education*, 22(4), 396–406.
<https://doi.org/10.1080/02601370304837>

Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen. (z.d.). <https://www.kenniswerkplaats-onbegrepen-gedrag.nl/groningen>

Koekkoek, B. (2024). Factsheet verward/onbegrepen gedrag. Tweede Kamer, De Jonge Akademie, KNAW, NFU, NWO, TNO & UNL.

Koekkoek, B. (2019). Verslag verkenning verward gedrag. ZonMw/Ministerie van VWS.

Lentis. (z.d.). Medezeggenschap cliënten en familie. <https://www.lentis.nl/over-lentis/medezeggenschap-clienten-en-familie/>

Lentis, Verslavingszorg Noord Nederland, BuurtzorgT, Community Support, WIJ Groningen, Gemeente Groningen, & Menzis. (2021). Route tot netwerk succes: Handleiding voor het opzetten van Samen voor Herstel in de organisatie.

MBO-programma Samenwerken met informele zorgverleners | NTI. (2025, 28 mei). NTI. <https://www.nti.nl/mbo/mbo-programmas/mbo-programma-samenwerken-met-informele-zorgverleners/>

MedischeScholing. (z.d.). SCEM Samenwerken met naasten in de GGZ. <https://medischescholing.nl/cursus/50669>

Openbare geestelijke gezondheidszorg | GGD Groningen. (2025). GGD Groningen. <https://ggd.groningen.nl/voor-professionals/openbare-geestelijke-gezondheidszorg/>

Over verslavingszorg Noord Nederland | VNN. (z.d.). VNN. <https://www.vnn.nl/over-vnn>

Pfeffer, J., & Sutton, R. I. (2000). The knowing-doing gap: How Smart Companies Turn Knowledge Into Action. Harvard Business Press.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
<https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>

Samenwerken - Lentis. (2023, 19 juni). Lentis. <https://www.lentis.nl/over-lentis/samenwerken/>

Samenwerken met informeel netwerk - Eigen Kracht Centrale. (2024, 3 december). Eigen Kracht Centrale. <https://www.eigen-kracht.nl/trainingen-samenkracht/samenwerken-met-informeel-netwerk/>

Samenwerken met informele zorg: samen leren in een LeerDoeDeeltraject. (2024, 3 december). Waardigheidentrots_NI. <https://www.waardigheidentrots.nl/aanbod/leerdoedeeltrajecten/samenwerken-met-informele-zorg>

Sociaal en Cultureel Planbureau. (2020). Blijvende bron van zorg: Informele hulp in Nederland. Sociaal en Cultureel Planbureau.

Steenbergen, M., & Jonker, J. (2024). Samenwerken met het informele netwerk rondom een cliënt met onbegrepen gedrag. Hanzehogeschool Groningen.

Tintengroep. (2023). Jaarverslag 2023. <https://publicaties.tintengroep.nl/tintengroep/tintengroep-jaarverslag-2023-1/wie-zijn-wij>

Tintengroep. (z.d.). Over ons. <https://www.tintengroep.nl/over-ons/>

Trimbos-instituut. (2022, 15 juni). Meer handvatten en samenwerking bij verzorging van mensen met onbegrepen gedrag in de thuissituatie. Trimbos-instituut.

Trimbos-instituut. (2021, 15 november). Waarom we moeten stoppen met de term 'verwarde personen'. Trimbos-instituut. <http://trimbos.nl/actueel/blogs/waarom-we-moeten-stoppen-met-de-term-verwarde-personen/>

Van Den Berg, F. (2024). 'De allerhoogste uitdaging'. Zorg + Welzijn, 30(2), 52–54. <https://doi.org/10.1007/s41185-024-2426-4>

Van Grunsven, P. (2024, 24 juli). Wat is een sociaal netwerk? Informele Zorg. <https://kennisinformelezorg.nl/wat-is-een-sociaal-netwerk/#:~:text=Vaak%20bestaat%20een%20netwerk%20uit,de%20leefwereld%20van%20de%20cli%C3%ABnt>

Verslavingszorg Noord Nederland. (z.d.). Missie & visie van Verslavingszorg Noord Nederland. <https://www.vnn.nl/over-vnn/missie-visie>

Vilans. (z.d.). Goed samenwerken met informele zorg. <https://www.zorgvoorbeter.nl/themas/informele-zorg/goed-samenwerken>

VNN. (z.d.). Naasten. <https://www.vnn.nl/naasten>

Wittenberg, Y., & Hengelaar, R. (2023). Understanding the role of diversity in informal care. International Journal of Integrated Care. <https://doi.org/10.5334/ijic.23032>

8. Bijlagen

8.1 Interviewschema

Introductie

Wij zijn Yasmin en Sophie, Toegepaste Psychologie studenten van de Hanzehogeschool in Groningen. Wij zijn momenteel bezig met onze eindopdracht waarin wij onderzoek doen naar de scholing van professionals op het gebied van samenwerken met naasten in situaties waarin onbegrepen gedrag voorkomt.

Vanuit de Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Drenthe/**Groningen** zijn we nieuwsgierig naar de samenwerking tussen zorgverleners en naasten. Onbegrepen gedrag gaat over situaties waarin gedrag als zorgwekkend wordt gezien en de omgeving niet weet hoe zij hiermee om moet gaan. Wij voeren verschillende onderzoeksprojecten uit waarin we aandacht hebben voor de behoeftes van professionals en naasten als het gaat om samenwerken.

In dit specifieke project wat wij uitvoeren, in samenwerking met de Kenniswerkplaats Onbegrepen Gedrag Groningen, inventariseren wij bij verschillende organisaties wat er gebeurt op het gebied van scholing als het gaat om samenwerken met naasten. Op deze manier willen wij in kaart brengen wat er al gebeurt in de praktijk, welke scholingen bestaan en effectief worden bevonden en willen we komen tot conclusies en aanbevelingen waar organisaties mogelijk iets aan kunnen hebben.

Werkwijze onderzoek

Voordat wij met dit interview beginnen zullen wij eerst wat privacy gerelateerde vragen stellen.

Gaat u er akkoord mee als wij dit interview opnemen voor eigen gebruik om op deze manier geen informatie mis te lopen wat besproken zal worden in dit interview? We verwijderen de geluidsopname direct nadat deze verwerkt is in een tekstbestand.

De uitwerking van het interview leggen we aan u voor ter goedkeuring- zodat u kunt controleren of de informatie correct is weergegeven. We streven naar anonieme verwerking van de gegevens, we zullen geen namen in ons rapport noemen. Echter zullen we wel de organisatie en uw functie benoemen, waardoor informatie naar u te herleiden kan zijn. Daarom is het belangrijk dat u het transcript goed bekijkt en eventueel gevoelige informatie schrapt uit het transcript.

Gaat u akkoord met deze werkwijze?

Deelname is natuurlijk vrijwillig en u kunt u op elk moment terugtrekken uit het onderzoek.

1. Inleiding & context (geen specifieke deelvraag, wel belangrijk voor achtergrond)

5. Welke functie heeft u in deze organisatie en wat houdt dit precies in?
 - a. Wat is uw rol in de ontwikkeling of uitvoering van scholing voor professionals?
 - b. Selecteert u de scholing?
 - c. Op basis waarvan doet u dat?
 - d. Wordt scholing intern georganiseerd of vooral ingekocht?

6. Wat is het beleid van uw organisatie als het gaat om contact en samenwerking met naasten? (als het goed is hebben jullie dit online als opgezocht en als iemand het beleid niet kent- geef je aan wat je online hebt gelezen).
 - e. Weet u hoe dit beleid geborgd wordt in de praktijk?
7. Heeft u zicht op hoe professionals in de praktijk samenwerken met naasten en wat mogelijk aan scholing nodig is? Kunt u daar voorbeelden van geven (positief of negatief)?

2. Huidige scholing over samenwerking met informele netwerken

Beantwoordt deelvraag 1: "Welke scholing krijgen professionals over het samenwerken met informele netwerken?"

4. Welke scholing krijgen professionals mbt het samenwerken met informele netwerken?
 - a. Indien er **geen** scholing op dit onderwerp wordt geboden:
 - i. hoe maken jullie de afweging op welke onderwerpen je wel of geen scholing biedt? Hoe is de keuze gemaakt om geen scholing te bieden op het gebied van samenwerken met naasten?
 - ii. Weet u of het contact/samenwerken met naasten misschien geïntegreerd is in trainingen die jullie wel bieden? (we weten bv dat bij de scholing van GGZ agogen het een onderdeel is, net als bij herstelondersteunend werken of 'samen voor herstel'). **NB Wanneer geen specifieke scholing wordt geboden op ons aandachtsgebied willen we de rest van de vragen graag stellen over scholingen in het algemeen.**
 - b. Indien er **wel** scholing wordt geboden op dit gebied
 - i. Kunt u iets vertellen over deze scholing of training(en)
 1. Wat is het doel van deze scholing?
 2. Welke onderwerpen komen aan bod?
 3. Hoe is de scholing opgebouwd (duur, vorm, werkvormen, doelgroep)?
 4. Wat zijn volgens u belangrijke leerdoelen of vaardigheden binnen deze scholing?
 5. Welke visie op werken met naasten spreekt uit deze scholing? (bv inzetten als verlengstuk van zorg= benutten, betrekken= informeren, naasten als informatiebron, naasten als bron van steun, naasten als herstelondersteunend, naasten als ingewikkelde speler in de dynamiek- belemmeren het hulpverleningsproces/ mijn werk als professional)
 6. Hoe sluit de inhoud van de scholing aan op de praktijk van professionals?
5. Waarom is er gekozen voor deze specifieke scholing of aanpak? (Wordt er bijvoorbeeld gekeken naar behoeften vanuit de praktijk, beleidsdoelen, wetenschappelijke onderbouwing, feedback van deelnemers?)
6. Wordt verschillende scholing geboden aan de verschillende beroepsgroepen binnen deze organisatie?

7. Wat zou volgens u belangrijk zijn in scholing die specifiek gaat over samenwerken met naasten in situaties met onbegrepen gedrag?

3. Effectieve elementen van scholing

Beantwoordt deelvraag 2: “Welke elementen uit de scholingen over het samenwerken met informele netwerken ervaren professionals als effectief?”

8. We zijn benieuwd welke elementen van scholingen als effectief worden ervaren. Worden de scholingen binnen jullie organisatie geevalueerd?
 - a. Zo ja; Wat komt er uit de evaluaties naar voren?
 - b. Zo nee; krijgt u wel terugkoppeling van bv teammanagers over hoe de scholing wordt ervaren e.d.?
9. Wat zijn volgens u de werkzame elementen in scholing- waar leren professionals het meeste van? (bijv. praktijkopdrachten, casuïstiek, reflectie, herhaling, hoeveel uren training)
10. Hebben professionals intervisie/ begeleide casuïstiekbespreekingen? En wordt daar aandacht besteed aan de thema's waarin zij geschoold worden?
 - a. Weet u of er binnen intervisie aandacht is voor samenwerken met naast(betrokken)en?

4. Knelpunten en oplossingsrichtingen in de praktijk

Beantwoordt deelvraag 3: “Welke knelpunten ervaren professionals bij het toepassen van de geleerde vaardigheden uit de scholing in de praktijk?” & Beantwoordt deelvraag 4: “Wat zouden zij anders willen in de scholing of ondersteuning?”

11. Hoe wordt het geborgd dat professionals daadwerkelijk iets doen met de scholing? (implementatieplan, beleid, werkprocessen, aandachtfunctionaris/ aanjager..)
12. Worden er knelpunten ervaren in de vertaling van de scholing naar daadwerkelijke toepassing in de uitvoering? Welke zijn dat? En wat zijn ideeën die u heeft over oplossingsrichtingen?
13. Wat zijn volgens u in de praktijk de grootste uitdagingen in de samenwerking met informele netwerken?
 - a. Zijn er zaken die professionals lastig vinden ondanks scholing? Waarom denkt u dat dat zo is?
 - b. In hoeverre denkt u dat de werkomgeving ondersteunend werkt (bijv. beleid, team, cultuur) bij het toepassen van geleerde vaardigheden?
14. Wat zouden jullie anders willen in de scholing, aandacht voor samenwerken met naasten of in de borging hiervan?
 - a. Zijn er onderdelen die u mist in de huidige scholing over dit thema?
 - b. Heeft u suggesties om de scholing beter te laten aansluiten op de praktijk?

c. Hoe zou een ideale scholing of ondersteuning eruit zien volgens u?

15. Denkt u dat aanvullende vormen van ondersteuning (bijv. coaching, intervisie, teambegeleiding) effectief zouden kunnen zijn?
16. Heeft u een idee waar de kenniswerkplaats misschien iets in zou kunnen betekenen voor jullie organisatie op dit aandachtsgebied (samenwerking formeel/informeel netwerk)?

5. Afronding

17. Is er nog iets wat we niet besproken hebben, maar dat u belangrijk vindt om te benoemen?

Hartelijk dank voor het gesprek!

We zullen u zo snel mogelijk het uitgewerkte transcript sturen, zodat u deze kan controleren. We ervaren wat tijdsdruk vanuit de opleiding, daarom zouden we het erg waarderen als u zo snel mogelijk de check kunt doen. Alvast hartelijk dank daarvoor.

8.2 Formulier zorgvuldig omgaan met proefpersonen

Zorgvuldig omgaan met proefpersonen, respondenten en testkandidaten

Als student Toegepaste Psychologie krijg je af en toe te maken met anderen waar je 'iets mee wilt'. Denk aan de respondenten voor een enquête, mensen die je interviewt, proefpersonen bij een experiment, 'proefkonijnen' voor het leren afnemen van een test, mensen die je in een reële situatie voor een opdrachtgever test of assesst enzovoort. Ook al zijn dat heel verschillende mensen in veel verschillende rollen, hier geven we ze gezamenlijk aan met de term 'proefpersonen'. En ook al gaat het om veel soorten studentenactiviteiten, hieronder wordt steeds van 'onderzoek' gesproken.

Meedoen aan onderzoek heeft soms invloed op proefpersonen. Bovendien levert het informatie op die voor mensen – individueel of als groep – nadelige gevolgen *kan* hebben. Informatie die soms een lang leven leidt, bijvoorbeeld in jouw portfolio, in een schriftelijk rapport, in een folder of op een website. Daarom moet je met zowel proefpersonen als informatie zorgvuldig mee omgaan. Om een zorgvuldige werkwijze te kunnen garanderen, moet dit formulier vooraf worden ingevuld. Daarnaast vormen de hier genoemde onderwerpen een leidraad bij de bespreking van de zorgvuldigheidsmaatregelen in het onderzoeksverslag.

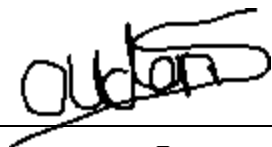
Procedure / instructie

- Via de studiehandleiding, Blackboard of bijvoorbeeld een mededeling van een docent wordt aangegeven of voor een studieonderdeel het formulier moet worden gebruikt en wanneer het dan moet worden ingeleverd.
- Vul (als dat van toepassing is met de groep) het formulier helemaal en naar waarheid in.
 - o Doe dat digitaal.
 - o Beantwoord de vragen door een kruis te zetten in kolom A. Als het kruis staat in het groene gedeelte van kolom A dan kun je doorgaan naar de volgende vraag.
 - o Staat het kruis in het rode gedeelte van kolom A, beantwoord dan de vragen in het bijbehorende deel van kolom B. Tik het antwoord in het vakje bij die vragen. Zet vervolgens een kruis bij het meest passende antwoord in kolom C. Ga daarna pas door naar de volgende vraag in de eerste kolom van het formulier.
- Draai het ingevulde formulier uit en onderteken het (allemaal). Lever dit getekende formulier in bij de betreffende docent/coach/begeleider.
- Zorg dat de docent/coach/begeleider tegelijkertijd het bestand ook per e-mail krijgt.
- Het formulier maakt duidelijk welke punten in het onderzoek eventueel tot zorgvuldigheidsproblemen kunnen leiden. Vraag de docent/coach/begeleider zo nodig naar diens oordeel.
- De verantwoordelijkheid voor het in acht nemen van alle formele en informele regels van zorgvuldigheid blijft bij de uitvoerende student(en) liggen.
- In het onderzoeksrapport voor school dienen al de punten uit het formulier (eventueel kort) besproken te worden, ook als er geen problemen van worden verwacht. De meest passende plaats is in het algemeen een aparte paragraaf in het hoofdstuk waarin de onderzoeksopzet wordt besproken. Denk eraan eventuele protocollen als bijlage bij het verslag op te nemen. Dat is niet alleen uit zorgvuldigheidsoogpunt van belang: het komt ook de verantwoording van het onderzoek als zodanig ten goede.

Zorgvuldigheidsmaatregelen onderzoek door studenten Toegepaste Psychologie

Project / vak / studieonderdeel:	Afstuderen
Docent / coach:	Gijs Meijer
Onderwerp:	Onbegrepen gedrag
Begin- en eindtijd van het onderzoek:	Februari/juni
Beschrijving van het onderzoek (kort maar volledig):	Kwalitatief onderzoek: Hoe kan de scholing voor professionals verbeterd worden om de samenwerking met informele netwerken bij de ondersteuning van mensen met onbegrepen gedrag te versterken?

Ondergetekende(n) verklaart (verklaren) zonder voorbehoud en naar waarheid bijgaand formulier te hebben ingevuld in verband met in het kader van de opleiding Toegepaste Psychologie uit te voeren onderzoek.

Naam van de student(en):	Handtekening:
Sophie den Ouden	
Yasmin van der Zee	

Datum: 26-03-2025

	Aankruisen indien van toepassing		Beantwoord onderstaande vragen als in de vorige kolom het vakje met ☐ is aangekruist.	Kan hier redelijkerwijs toch nog schade uit ontstaan? (kruis het juiste vakje aan)	
	A		B	C	
1				Nee	Ja
1 Privacy / anonimiteit					
1.1 Ken je de naam van proefpersonen? Heb je adresgegevens?	Nee ☐	Ja ☐	Hoe is de anonimiteit gegarandeerd? (Denk aan het niet opnemen van persoonlijke gegevens in een verslag, het veranderen van namen en gegevens enzovoort.) Wanneer worden de gegevens vernietigd en wie is daar verantwoordelijk voor? Als naam van proefpersoon of een bedrijf of dergelijke toch wordt gepubliceerd, geven de betrokkenen daar dan expliciet toestemming voor? Bij dit onderzoek zorgen we ervoor dat de rechten en de privacy van de deelnemers altijd gerespecteerd worden. Voordat de interviews plaatsvinden, krijgen de deelnemers een informed consent-formulier. Dit betekent dat ze goed geïnformeerd worden over de inhoud van het onderzoek, wat hun deelname inhoudt, en dat ze altijd de vrijheid hebben om hun deelname op elk moment te beëindigen, zonder dat dit gevolgen heeft. We zorgen ervoor dat de anonimiteit van de deelnemers gewaarborgd blijft. Dit betekent dat persoonlijke gegevens niet gekoppeld worden aan de onderzoeksresultaten en dat alles wat we verzamelen anoniem wordt verwerkt. De interviews worden goed beveiligd en enkel geanonimiseerde data worden gebruikt voor de analyse en rapportage.		X
1.2 Ken je het e-mailadres van de proefpersonen?	Nee ☐	Ja ☐	Hoe zorg je ervoor dat het adres uit je adressenlijst verdwijnt (sent items, contactpersonen, inbox, andere mappen enzovoort), o.a. met het oog op spam / verspreiding van virussen? (Verder als bij 1.1) Na het verwerken van de resultaten zullen wij de gegevens verwijderen uit adressenlijst		X
1.3 Beschik je over (andere) persoonlijke gegevens?	Nee ☐	Ja ☐	Zijn deze gegevens nodig? Waarom? (Verder als bij 1.1)	X	
1.4 Komen proefpersonen op foto of op beeld- of geluidband te staan?	Nee ☐	Ja ☐	Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Wie krijgen dit materiaal te zien / horen? Geven proefpersonen hier nadrukkelijk toestemming voor? (Verder als bij 1.1) Ja, op geluid.		X
1.5 Wordt er gewerkt met bekenden van de onderzoekers?	Nee	Ja ☐	Bestaat de mogelijkheid van rolverwarring? Zijn er problemen denkbaar op het gebied van privacy of bijvoorbeeld strijdigheid	X	

	☐		van belangen en de verhouding die kan ontstaan door een lastige testuitslag? Wat wordt er gedaan om deze problemen te voorkomen? Welke alternatieve oplossingen zijn overwogen en waarom zijn die niet toegepast?		
--	--------------------------	--	---	--	--

2 Informatie en toestemming					
2.1 Wordt proefpersonen expliciet om toestemming gevraagd?	Ja ☐	Nee ☐	Waarom niet?	X	
2.2 Worden proefpersonen vooraf op de hoogte gebracht van het doel van het onderzoek / de interventie?	Ja ☐	Nee ☐	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?	X	
2.3 Wordt proefpersonen naar waarheid duidelijk gemaakt wie de opdrachtgever is / welke belangen de opdrachtgever heeft?	Ja ☐	Nee ☐	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?	X	
2.4 Kunnen proefpersonen deelname weigeren?	Ja ☐	Nee ☐	Waarom niet?	X	
2.5 Kunnen proefpersonen op elk moment stoppen / van verdere medewerking afzien?	Ja ☐	Nee ☐	Waarom niet?	X	
2.6 Wordt het proefpersonen duidelijk gemaakt in welke rol je met ze werkt? (Bijvoorbeeld om van te leren, als medewerker voor een opdrachtgever)	Ja ☐	Nee ☐	Waarom niet? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?	X	
2.7 Wordt proefpersonen de mogelijkheid geboden op de hoogte te worden gebracht van uitkomsten / resultaten?	Ja ☐	Nee ☐	Waarom niet?	X	
2.8 Wordt aan proefpersonen onjuiste informatie verstrekt over de opdrachtgever, het doel van het onderzoek of dergelijke.?	Nee ☐	Ja ☐	Waarom? Worden proefpersonen achteraf op de hoogte gebracht?	X	
2.9 Zijn (sommige) proefpersonen minderjarig?	Nee ☐	Ja ☐	Is toestemming geregeld met ouders/verzorgers? Zo nee, waarom niet?	X	
2.10 Zijn (sommige) proefpersonen wilsonbekwaam?	Nee ☐	Ja ☐	Is toestemming geregeld met eventuele andere verantwoordelijken? Zo nee, waarom niet?	X	

2.11 Is er een protocol gemaakt waarin staat hoe en in welke bewoordingen proefpersonen over de punten 2.1 tot en met 2.8 op de hoogte worden gebracht?	Ja ☐		Voeg het protocol bij -> zie bijlage	
		Nee ☐	Waarom niet?	

3 Mogelijke schadelijke effecten					
3.1 Is er tijdens het onderzoek sprake van misleiding van proefpersonen?	Nee ☐	Ja ☐	Waarom is dit nodig? Wat is de aard van de misleiding? Wanneer en hoe worden proefpersonen op de hoogte gebracht (debriefing)?	X	
3.2 Kan de proefpersoon door deelname geestelijk, sociaal, fysiek of andere nadeel ondervinden? Denk hierbij <i>onder andere</i> aan bewustwording van iets onaangenaams, in verlegenheid, frustratie of stress worden gebracht, het ongewenst bekend worden van uitkomsten enzovoort.	Nee ☐	Ja ☐	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?	X	
3.3 Kunnen er groeperingen (denk ook aan kwetsbare groepen / minderheden) door deelname aan of bijvoorbeeld uitkomsten van onderzoek of publiciteit erover ervan nadeel ondervinden?	Nee ☐	Ja ☐	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte?	X	
3.4 Kunnen organisaties en dergelijke (bijvoorbeeld school of woningbouwcorporatie die er 'slecht' van afkomt) nadelen ondervinden van de uitkomsten van of publiciteit rond het onderzoek?	Nee ☐	Ja ☐	Welke nadelen zijn denkbaar? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken? Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Zijn betreffende organisaties hiervan op de hoogte?	X	
3.5 Kunnen er op basis van het onderzoek beslissingen worden genomen (door bijvoorbeeld opdrachtgever)	Nee ☐	Ja ☐	Welke beslissingen kunnen voor wie nadelig zijn? Wat wordt er gedaan om deze nadelen te voorkomen? Wat om de schade te beperken?	X	

die nadelig kunnen zijn voor bepaalde (groepen) mensen?	☐		Zijn proefpersonen hiervan vooraf op de hoogte? Zijn andere betrokkenen hiervan op de hoogte?		
3.6 Kunnen uitkomsten / testuitslagen schokkend / naar zijn voor de betrokkene?	Nee ☐	Ja ☐	Worden er vooraf afspraken gemaakt over de bespreking van de uitkomsten / uitslagen? Is er de mogelijkheid van opvang, nazorg of doorverwijzing geregeld?	X	

4. Afweging voor- en nadelen					
Als er in het voorgaande zaken zijn waarmee proefpersonen of anderen te kort kan worden gedaan, staan daar wellicht voordelen van het onderzoek tegenover (verbetering van de situatie van mensen, onderwijs-/leerdoeleinden, verdiensten e.d.). Zijn er zulke voordelen?	Ja	Nee ☐	Welke voordelen zijn dat? In hoeverre wegen de nadelen op tegen deze voordelen? Ja, het onderzoek kan bijdragen aan betere scholing voor professionals, waardoor de samenwerking met informele netwerken verbetert. Dat kan uiteindelijk ten goede komen aan mensen met onbegrepen gedrag en hun omgeving.		

8.3 Informed consent formulier

Informatiebrief en toestemmingsformulier – onderzoek scriptie

Titel onderzoek:

Een kwalitatief onderzoek naar scholing van professionals met betrekking tot samenwerken met informele netwerken

Onderzoekers:

Sophie den Ouden en Yasmin van der Zee, vierdejaars studenten Toegepaste Psychologie, Hanzehogeschool Groningen

Doel van het onderzoek

Dit onderzoek heeft als doel om beter te begrijpen hoe professionals en informele netwerken samenwerken in de ondersteuning van mensen met onbegrepen gedrag. We willen onderzoeken hoe de scholing van professionals verbeterd kan worden, zodat zij effectiever kunnen samenwerken met naasten. We richten ons op welke kennis en vaardigheden momenteel worden gemist, en welke factoren bijdragen aan succesvolle samenwerking.

Wat houdt deelname in?

U wordt uitgenodigd om deel te nemen aan een interview van ongeveer 60 minuten. Dit gesprek zal plaatsvinden op een moment en locatie die voor u passend is – dit kan fysiek of online zijn. We zullen het gesprek opnemen met audio, zodat we het later kunnen uitwerken en analyseren.

Vergoeding

Er is geen vergoeding of reiskostenvergoeding verbonden aan deelname.

Vertrouwelijkheid

Uw privacy wordt volledig gewaarborgd. De interviews worden geanonimiseerd verwerkt: uw naam wordt vervangen door een code, en persoonlijke gegevens worden niet gedeeld. Opnames, transcripties en andere gegevens worden opgeslagen op beveiligde systemen van de Hanzehogeschool en alleen gebruikt voor dit onderzoek. De gegevens worden niet herleidbaar gepubliceerd.

Vrijwilligheid en stopzetting

U beslist zelf of u wilt deelnemen. U hoeft geen vragen te beantwoorden die u niet wilt beantwoorden. U kunt tot vijf werkdagen na het interview uw toestemming intrekken, zonder dat dit gevolgen heeft. Ook tijdens het interview kunt u op elk moment stoppen.

Resultaten

De resultaten worden verwerkt in een scriptie rapport dat mogelijk (in anonieme vorm) gedeeld wordt met betrokken instellingen of gepubliceerd. U kunt aangeven of u op de hoogte gehouden wilt worden van de resultaten.

Contactinformatie

Voor vragen of opmerkingen kunt u contact opnemen met de onderzoekers:

 Sophie den Ouden - s.den.ouden@st.hanze.nl

 Yasmin van der Zee - y.van.der.zee@st.hanze.nl

Toestemmingsverklaring

Met uw ondertekening van dit document geeft u aan dat u minstens 18 jaar oud bent; dat u goed bent geïnformeerd over het onderzoek, de manier waarop de onderzoeksgegevens worden verzameld, gebruikt en behandeld en welke eventuele risico's u zou kunnen lopen door te participeren in dit onderzoek.

Indien u vragen had, geeft u bij ondertekening aan dat u deze vragen heeft kunnen stellen en dat deze vragen helder en duidelijk zijn beantwoord. U geeft aan dat u voldoende bedenktijd hebt gehad en dat u vrijwillig akkoord gaat met uw deelname aan dit onderzoek. U ontvangt een kopie van dit ondertekende toestemmingsformulier.

Ik ga akkoord met deelname aan een onderzoeksproject geleid door Sophie den Ouden en Yasmin van der Zee. Het doel van dit document is om de voorwaarden van mijn deelname aan het project vast te leggen.

1. Ik kreeg voldoende informatie over dit onderzoeksproject. Het doel van mijn deelname als geïnterviewde in dit project is voor mij helder uitgelegd en ik weet wat dit voor mij betekent.
2. Mijn deelname als geïnterviewde in dit project is vrijwillig. Er is geen expliciete of impliciete dwang voor mij om aan dit onderzoek deel te nemen.
3. Mijn deelname houdt in dat ik wordt geïnterviewd. Het interview zal ongeveer 60 minuten duren. Ik geef de onderzoekers toestemming om tijdens het interview geluidsopnamen te maken en schriftelijke notities te nemen. Het is mij duidelijk dat ik op elk moment mijn deelname, zonder opgaaf van reden, kan stoppen.
4. Ik heb het recht om vragen niet te beantwoorden. Als ik me tijdens het interview ongemakkelijk voel, heb ik het recht om mijn deelname aan het interview te stoppen.
5. De onderzoeksleider heeft mij uitdrukkelijk verzekerd dat mijn privacy als deelnemer aan dit onderzoek gewaarborgd is. Er wordt zorgvuldig op toegezien dat ik niet te herleiden ben in gepubliceerde gegevens, rapporten of artikelen die voortkomen uit dit onderzoek.
6. Ik heb de garantie gekregen dat dit onderzoeksproject is beoordeeld en goedgekeurd door de ethische commissie van de Hanzehogeschool.
7. Ik heb dit formulier gelezen en begrepen. Al mijn vragen zijn naar mijn tevredenheid beantwoord en ik ben vrijwillig akkoord gegaan met deelname aan dit onderzoek.
8. Ik heb een kopie ontvangen van dit toestemmingsformulier dat ook ondertekend is door de onderzoeker.

Naam deelnemer

Handtekening

Datum

Naam onderzoekers

Handtekening

Datum

8.4 Codeboek

Code	Beschrijving	Voorbeeld uit transcript
1. Huidige situatie	Beschrijvingen van hoe het er nu aan toe gaat: aanbod van scholing, samenwerking, methoden, werkwijze.	
1.1 Doorlopende deskundigheidsbevordering voor zittend personeel	Er is structurele aandacht voor het ontwikkelen van kennis en vaardigheden bij bestaande medewerkers.	"Want we doen best wel veel aan, ja, deskundigheidsbevordering voor onze zittende medewerkers, zeg maar gewoon de medewerkers die hier al jaren werken."
1.2 Combinatie van interne opleiding en stages voor social workers	VNN investeert in interne opleidingen en stageplekken voor toekomstige hulpverleners.	"En, we doen ook heel veel beroepsopleidingen bij VNN, dus het opleiden van, social workers bieden we ook veel stageplaatsen aan, maar we leiden ook zelf op."
1.3 ART-zorgstandaard als basis voor driehoekssamenwerking	De ART-zorgstandaard benadrukt het belang van samenwerking tussen professional, cliënt en naasten als fundament voor herstelgerichte zorg.	"ART-zorgstandaard. Dat is een zorgstandaard waarmee wij binnen ons cluster werken. Die richt zich op herstelgerichte zorg, waarbij wordt uitgegaan van een samenwerking tussen drie belangrijke partijen: de hulpverlener, de cliënt zelf en de naaste van de cliënt."
1.4 Eerstejaars trainingen intern georganiseerd	Verplichte trainingen voor nieuwe medewerkers worden intern gefaciliteerd door VNN zelf.	"We doen ook wel heel veel zelf. Eigenlijk alle trainingen die je in je eerste dienstjaar moet volgen doen we zelf."
1.5 Inhoud van basistrainingen: gedrags- en meldcodes	Basisscholingen richten zich op essentiële thema's zoals meldcodes, suïcidepreventie en omgang met gedrag.	"Dan moet je bijvoorbeeld denken aan een omgaan met ongewenst gedrag, de meldcode van kindcheck en suïcidepreventie."
1.6 Verdiepingstraining met onderdeel over naasten	Eigen trainers geven een training met als onderdeel de rol van de naasten	"Dat is een eigen scholing ook van onze ja eigen trainers, zeg maar, die gaan een verdiepingstraining verslavingskunde gaan ze geven. En daar zit ook een onderdeel in over, nou ja, die de transgenerationele overdracht dus de rol van het systeem en de rol van naasten, hoe belemmerend dat kan zijn of hoe bevorderend het juist kan zijn."
1.7 Voorbeeldthema's binnen het scholingsaanbod	In de suïcidepreventie training komt de rol van naasten naar voren	"En in de suïcidepreventie, die noemde ik net ook al even, daar zit ook een

		onderdeel stukje in over de, ja, hoe je naasten daarin kan betrekken ook.”
1.8 Ongelijke kennisniveaus tussen teams	Er is variatie tussen teams in kennis en ervaring, mede door instroom van medewerkers met uiteenlopende achtergronden.	“Sommige teams zijn verder dan andere teams en sommige teams zitten al van heel veel medewerkers met heel veel kennis van andere organisaties of andere afdelingen.”
1.9 Interne organisatie van verplichte basistrainingen	Bepaalde essentiële trainingen, zoals BHV en suïcidepreventie, worden intern verzorgd binnen de organisatie.	“Ja, We hebben interne scholing dat dat wordt zelf georganiseerd, bijvoorbeeld. Dan moet je bijvoorbeeld denken aan BHV hè, dus bedrijfshulpverlening, suïcidepreventie.”
1.10 Training voor naasten zelf	Er is een goed ontwikkeld aanbod van trainingen en informatie bedoeld voor naasten zelf.	“Want ik vertelde dat we al best wel veel doen op het gebied van het aanbieden van trainingen en in informatie voor naasten zelf. Dat is één, dat hebben we best wel goed op orde vind ik. Als ik kijk naar wat voor aanbod we daarop hebben.”
1.11 Kloof tussen wetenschap en praktijk in professionalisering	Er is aandacht voor de wetenschappelijke onderbouwing, maar de vertaling naar praktische functie-invulling en organisatiebeleid ontbreekt nog.	“Nou en daar hebben we dus, ja, zijn we bezig met de wetenschappelijke kant, zeg maar nu, maar echt de praktijk kant van, wat betekent dat dan voor de functie en hoe kun je daar als organisatie dan op inspelen?”
1.12 Systeembenadering in scholing	In een verdiepingstraining wordt aandacht besteed aan de rol van het systeem (zoals naasten) en intergenerationele effecten.	“Nou er zit dus wel in die verdiepingstraining die ik net al even noemde die we vanaf september gaan doen. Daar zit even kijken hoor daar zit wel iets in over naasten. Ja die rol van het systeem eigenlijk, meer over, ja, die rol, zeg maar van het systeem en het belang ook. En hoe groot het effect is van die generationele overdracht.”
1.13 Beperkte praktische toepasbaarheid in scholing	In de huidige scholing over het betrekken van naasten ligt de nadruk op bewustwording van het belang, maar ontbreekt het aan concrete handvatten voor toepassing in de	“Het gaat er wel over, maar ik denk dat het daar wel minder gaat over hoe je daar als professional echt in je werk direct iets mee kan. Het is meer dat je de bewustwording meer ziet.”

	dagelijkse praktijk van de professional.	
1.14 Scholing rondom naasten nog gefragmenteerd aanwezig	Er is nog geen concrete, geïntegreerde scholing over samenwerken met naasten – slechts losse elementen bestaan.	“Die is er nog niet, niet concreet. Het zit meer in dat het in kleine onderdelen.”
1.15 Prioriteiten binnen verschillende scholingen	De prioriteit is om eerst de basis trainingen goed te hebben en vervolgens pas te kijken naar aanvullende scholingen	“Alleen ik merk gewoon hier bij VVN dat we daar nu niet de mogelijkheden, of nou ja, we zijn echt nog wel bezig om een beetje de basis zeg maar goed neer te zetten dat we in ieder geval medewerkers kunnen aanbieden wat ze nodig hebben, dat we voldoende trainers hebben, dat ons leerportaal ook goed werkt voor ons. Kijk, daar zijn, dat is voor ons nu de prio.”
1.16 Eigen verantwoordelijkheid voor verdieping na basisopleiding	Na de basisopleiding wordt verwacht dat professionals zich actief verder verdiepen in relevante thema's.	"Je moet echt zelf de verdieping zoeken."
1.17 Intervisie tijdens werkoverleg	Er wordt vaak tijdens werkoverleg een intervisie over een bepaald thema gehouden	" We doen dat trouwens al best wel vaak. En dat wij binnen de teams op team niveau, zeg maar bijvoorbeeld in een werkoverleg, dat je een uur of 1,5 uur een soort van op intervisie manier met elkaar doet om het om het over een bepaald thema te hebben,"
1.18 Beleid samenwerken met naasten	Het beleid over samenwerken met naasten kan verschillen binnen de regio's van Accare	“Ja, dat is wel wisselend. Het hangt een klein beetje vanaf met wat voor vraag een kind of jongere is aangemeld, in welk team het kind ook terecht komt. Daar zit ook nog weer verschil in binnen de regio's van Accare.”
1.19 Betrekken ouders hulpverleningsproces	Bij een hulpvraag over kind en ouder worden de ouders altijd betrokken in het hulpverleningsproces	“Als we het hebben over kind een systeem, kind en ouders worden de ouders natuurlijk altijd betrokken in het hulpverleningsproces.”
1.20 Betrekken van broertjes en zusjes	Broertjes en zusjes worden ook wel eens betrokken, omdat zij een	“En brusjes betrekken we ook wel, broertjes en zusjes van het kind dat aangemeld

	beschermende rol kunnen spelen	is omdat hij soms ook, nou ja, of een beschermende rol kunnen spelen voor een kind in nood of soms ook wel last kunnen hebben van een kind dat onbegrepen gedrag heeft.”
1.21 Situatie in kaart brengen bij hulpvraag	Wanneer er een nieuwe hulpvraag binnenkomt wordt altijd gekeken naar wat de opvoedsituatie is	“Ja, als ik kijk vanuit mijn eigen ervaring, dan proberen we altijd wel heel goed in kaart te brengen, nou ja, wie, mijn uitgangspunt is het kind of de jongeren, want die komt bij Accare voor eenvraag en dan brengen we altijd wel in kaart hoe de opvoedsituatie is.”
1.22 Betrekken naasten binnen IT behandeling	Binnen de IT behandeling worden naasten sowieso betrokken	“Dus binnen de IT behandeling, de crisis behandeling, maken we daar automatisch sowieso meer gebruik van, omdat dat er eigenlijk ook gewoon een onderdeel van is.”
1.23 Scholing over samenwerken met naasten bij KOPP gezinnen	De scholing over gezinnen waar KOPP speelt is gericht op het betrekken van naasten, gezien hun ondersteunende rol	“Maar dat is echt wel een scholing gericht op hoe betrek je informeel netwerk bij gezinnen waar KOPP speelt, zodat zij ook een ondersteunende rol in het gezin kunnen hebben.”
1.24 Reden waarom er geen specifieke scholing is	Het betrekken van naasten is in de werkwijze minder geïntegreerd	“Ik denk dat dat gewoon nog minder in de werkwijze geïntegreerd is.”
1.25 Eendaagse training methodiek KOPPeling	Tijdens een eendaagse training over de methodiek KOPPeling wordt ook gekeken naar het betrekken van naasten	“Wij geven een eendaagse training en daarbij nemen we deelnemers stapsgewijs mee in de methodiek KOPPeling, in de stappen die we uitvoeren, en een van die stappen is inderdaad ook, hoe breng je in gesprek wie betrokken kan worden en hoe en nou, wat is de volgende stap, hoe je mensen daarvoor gaat uitnodigen en hoe ga je dan met elkaar het gesprek voeren?”

1.25 Betrekken van de ouders	Ouders worden standaard betrokken en hier wordt ook gekeken naar wat ouder en kind nodig hebben	“Ouders is standaard en we betrekken altijd overal standaard ouders en het functioneren ten opzichte van ouders en wat ouders nodig hebben en wat een kind nodig heeft van ouders.”
1.26 Sociale netwerkversterking als methodische basis	De methode ‘sociale netwerkversterking’ wordt actief ingezet om het netwerk rondom de cliënt te versterken.	“Nou ja, het netwerk van iemand zelf ondersteunen. Sociale netwerkversterking is zo'n methode was wel wordt ingezet.”
1.27 Sociale netwerkversterking als methodische basis	De methode ‘sociale netwerkversterking’ wordt actief ingezet om het netwerk rondom de cliënt te versterken.	“Nou ja, het netwerk van iemand zelf ondersteunen. Sociale netwerkversterking is zo'n methode was wel wordt ingezet.”
1.28 Praktische toepassing na training noodzakelijk	Na een training is oefenen en toepassen essentieel om het geleerde te integreren.	“Dus Als je een training sociale netwerkversterking hebt gehad en je denkt, oh ja, dat kan ik wel invoeren, maar Je moet het ook oefenen en In de praktijk brengen.”
1.29 Structurele inbedding van casuïstiek en intervisie	Casusbespreking en intervisie zijn vaste onderdelen van het leerproces binnen teams.	“Ja eigenlijk elk team dus altijd wel casuïstiekbepreking en intervisie doen.”
1.30 Casuïstiekbeprekingen in zowel praktijk als training	Casuïstiek wordt niet alleen op de werkvloer besproken, maar ook actief geïntegreerd in trainingen.	“Op de werkvloer worden ook casuïstiekbeprekingen gedaan. [...] In trainingen kun je ook casuïstiek meenemen.”
1.31 Goede zorg ook mogelijk zonder expliciete inzet van geleerde methodiek	Medewerkers kunnen kwalitatieve zorg leveren zonder formeel getrainde methodes zichtbaar toe te passen.	“Soms is het ook gewoon een werkwijze en dan zet je niet per se die elementen in, maar dan lever je alsnog goede dienstverlening.”
1.32 Basistraining behandelt impliciet samenwerking met netwerk	In trainingen als ‘Science of Wellbeing’ wordt netwerkanalyse behandeld, maar samenwerking met naasten komt slechts impliciet aan bod.	“Dat zit erin. Ja netwerk in kaart brengen [...] maar het is niet zo dat we medewerkers scholen op hoe ga je om met de naasten.”
1.33 Informeel netwerk komt niet expliciet terug in scholingsaanbod	Er is geen expliciete training gericht op het samenwerken met naasten.	“Nee, we hadden een tijdje ook een cursus samenwerken in de keten, maar niet specifiek over samenwerken met naasten.”

1.34 Vraaggericht en cliëntcentraal werken beperkt aandacht voor naasten	Omdat de cliënt de hulpvrager is, worden naasten niet standaard actief betrokken.	“Het is niet onze hulpvrager [...] dan kijk je altijd van: van wie is deze vraag?”
1.35 Netwerkinstrumenten worden aangeleerd	Professionals krijgen training in gebruik van netwerk-instrumenten zoals genogrammen en sociogrammen.	“Genogram worden ze in opgeleid [...] of dat je een sociogram met iemand maakt.”
1.36 Samenwerking met netwerk is afhankelijk van individuele casus	Samenwerking met naasten wordt niet structureel getraind of geëist, maar afhankelijk gemaakt van de situatie.	“Het verschilt, denk ik, gewoon heel erg per casus [...] het is altijd iets wat medewerkers bespreken in de intake.”
1.37 Subsidievoorwaarden stimuleren samenwerking met naasten	In projecten met subsidie wordt samenwerking met naasten en ervaringsdeskundigen expliciet geëist.	“In het kader van de subsidievoorwaarden... het werken met ervaringsdeskundigen en in breder verband naasten een voorwaarde.”
1.38 Scholing in samenwerking met ervaringsdeskundigenorganisaties	Scholing wordt voorbereid in overleg met organisaties als Inbegrepen om aandacht te vestigen op samenwerking met naasten.	“We hebben bijvoorbeeld een bijeenkomst over scholing in Inbegrepen ook op onze vakgroepagenda staan.”
1.39 Geen structurele scholing over samenwerken met naasten binnen GGD	Binnen de GGD is er nauwelijks tot geen specifieke scholing over samenwerken met naasten buiten het OGGZ-domein.	“Ik heb die vraag uitgezet binnen de GGD, en het antwoord is volgens mij dat we daar überhaupt, buiten de OGGZ, niet of nauwelijks aandacht voor hebben.”
1.40 Geen expliciete aandacht binnen centrale GGD-structuur	Samenwerking met naasten is binnen de brede GGD-structuur geen herkenbaar of terugkerend thema.	“Binnen die grote noemer is er niet specifiek aandacht voor het thema waar jullie naar vragen.”
1.41 Centrale scholingsstructuur via GGD Leert	Scholing wordt GGD-breed aangeboden via een overkoepelend platform genaamd ‘GGD Leert’.	“We hebben ook een overkoepelende scholingsdagorganisatie binnen de GGD. [...] GGD Leert.”
1.42 OGGZ werkt actief met thema vanwege doelgroep	Binnen de OGGZ is samenwerken met naasten belangrijker, omdat het past bij de doelgroep onbegrepen gedrag.	“Wij [OGGZ] zijn er veel meer mee bezig, omdat het past in het werken met onbegrepen gedrag.”
1.43 Structurele aandacht voor naasten in OGGZ-scholing	Binnen de OGGZ wordt het thema naasten en ervaringsdeskundigen regelmatig besproken in de scholingscommissie.	“In die scholingscommissie hebben wij dat thema op de agenda staan. En zeker twee, drie keer per jaar hebben we op de een of andere manier aandacht

		voor het fenomeen naasten en ervaringsdeskundigen.”
1.44 Informele netwerken pas ingezet als laatste redmiddel	Naasten worden vaak pas betrokken wanneer de situatie al is geëscaleerd, in plaats van preventief.	“Al dat soort oplossingen worden pas aan het eindstadium nog eens een keer bekeken. En dat is gewoon te laat.”
1.45 Aandacht voor naasten	VNN heeft veel aandacht voor naasten, door ze veel te bieden	“We behandelen natuurlijk de cliënt, maar we hebben ook veel aandacht voor naasten en dat doen wij eigenlijk met name door naasten veel aan te bieden.”
1.46 Overwaardering van professionele hulp boven informele zorg	De samenleving stelt professionele hulp centraal en onderschat de rol die naasten kunnen spelen.	“Waarom moet hulp altijd uit een professional bestaan?”
1.47 Verplichte algemene trainingen voor alle GGD-medewerkers	Naast teamgerichte scholing bestaan er algemene basisopleidingen voor alle medewerkers binnen de GGD.	“Binnen de GGD zijn er ook een aantal verplichte trainingen [...] voor je basisvaardigheden als medewerker.”
1.48 Systemisch werken als kernprincipe	Werken met het netwerk is een fundamenteel onderdeel van de organisatiecultuur.	“Het is eigenlijk een soort uitgangspunt als je bij ons werkt [...] dat je altijd met het systeem werkt.”
1.49 Professionele inschatting bepaalt netwerkbenadering	Initiatief tot netwerkbetrokkenheid ligt vaak bij de professional, maar wordt niet bij alle cliënten ingezet.	“Ja ze schatten het eigenlijk zelf in, denken wij dat dat goed is om dat met het netwerk te bespreken [...] gebeurt dus nog lang niet bij alle cliënten...”
2. Gewenste situatie	Toekomstbeelden of idealen: wat willen professionals anders of beter, qua aanpak of inhoud.	
2.1 Behoefte aan inzicht in tijdsbesteding aan scholing	Er is behoefte aan duidelijkheid over de tijd die structureel aan scholing besteed moet of mag worden.	“Dat het duidelijk is van hoeveel uur per week of hoeveel uur per maand ben je nou met scholing bij die hebben.”
2.2 Wens voor multidisciplinaire balans in teams	Een combinatie van verschillende beroepsgroepen wordt gezien als waardevol voor de praktijk.	“Ik denk dat het heel goed is dat we die mix hebben, want die verpleegkundigen heb je ook gewoon nodig... maar agogen ook... daar moet een mix komen.”
2.3 Basishouding samenwerken met naasten	De basis voor samenwerking met informele netwerken moet al	“Ik denk gedeeltelijk dat er een basis gelegd moet worden in de opleiding.”

moet al in opleiding beginnen	in initiële opleidingen gelegd worden.	
2.4 Voorkeur voor regelmatige intervisiefrequentie	Er wordt gedacht aan een vaste terugkerende intervisie, bijvoorbeeld elke 6 tot 8 weken.	“Dan kun je denken bijvoorbeeld aan een keer per 6 week of een keer per twee maand.”
2.5 Wens om naasten-samenwerking bespreekbaar te maken in intervisie	Er is vanuit professionals en leidinggevenden een wens om samenwerking met naasten structureel te bespreken in intervisie	“Dat zou ik persoonlijk een hele mooie situatie vinden. Mijn leidinggevende ook.”
2.6 Organisatiebrede wens voor structurele intervisie	Zowel medewerkers als management willen intervisie structureel invoeren.	“Bij de teams is het behoefte houden en ook vanuit het management vanuit cluster is er ook de wens om dat overal structureel geïmplementeerd te hebben.”
2.7 E-learning als flexibele en haalbare leeroplossing	Scholing wordt deels vormgegeven via e-learning, met beperkte en gespreide tijdsinvestering om het behapbaar te houden voor medewerkers.	“We willen bijvoorbeeld rekenen dat je gedeeltes e-learnings kunt doen, dus dat je gewoon online wat kunt maken en dat je daar bijvoorbeeld twee uur per maand mee bezig bent verspreid over twee jaar, zodat het ook behapbaar blijft.”
2.8 Behoefte aan praktische en toepasbare scholing	Professionals hebben behoefte aan scholing die direct toepasbaar is in hun dagelijkse werk, met concrete en tastbare handvatten om naasten te betrekken.	“Maar wat ik wel al in ieder geval, wat wel direct bij mij naar boven komt, is dat het moet ook wel echt iets zijn, iets praktisch en tastbaars zijn van ik kan dit nu dus in mijn werk doen.”
2.9 Handvatten nodig om naasten te betrekken	Het belang is duidelijk, maar professionals hebben handvatten nodig om naasten te betrekken	“Om die naasten meer te betrekken. Dus echt van wat kan jij er in jouw werk nou? Kijk, het belang en zo en de impact, ik denk dat het daar niet zo aan ligt, maar meer echt handvatten van hoe doe je dat dan?”
2.10 Behoefte aan herhaling in scholing samenwerken met naasten	Herhaling wordt belangrijk gevonden, vooral in de beginfase van implementatie.	“Ik denk in de eerste jaren zeker herhaling.”
2.11 Samenwerking met naasten als vast onderdeel in scholing	Scholing moet structureel aandacht besteden aan de rol van naasten binnen de herstelgerichte zorgvisie.	“En dan moet dat stukje naasten. Moet daar een heel ja een duidelijke rol hebben.”

2.12 Naasten kunnen ontlastende rol spelen bij ondersteuning	Informele netwerken kunnen actief bijdragen aan het begeleiden van mensen met complexe problematiek.	"Kunnen naasten niet ook een rol spelen, zich ontfemen over een deel van de problematiek?"
2.13 Behoefte aan praktijkgerichte oefeningen	Professionals willen tijdens scholing actief kunnen oefenen in realistische situaties.	"Nou ja, wanneer het dus heel praktisch is eigenlijk. Dat vindt men fijn dat je het ook, hè, ja je wil wel een bepaalde. Hoe zeg ik dat? Je wil wel dat het ergens op gebaseerd is, zeg maar, dat moet wel duidelijk zijn, maar vervolgens wil je ook dat het, ja, dat het toch wat praktischer wordt van, hoe doe ik dat dan nu? Wat kan ik daar nu morgen in mijn werk mee doen? Dat vinden onze medewerkers heel belangrijk."
2.14 Effectmeting scholing in de praktijk	Er is belang naar een effectmeting om te kunnen zien welk effect de scholing op de praktijk heeft	"Ja, want waar je op doelt is natuurlijk wat je eigenlijk wel heel graag wil. Dat je inderdaad veel meer een effectmeting doet van wat voor ja verbetering zie je nou in de praktijk gebeuren na aanleiding van deze scholing."
2.15 Effectmeting in de toekomst	Er is behoefte aan een effectmeting, maar er is geen plan om dat nu aan te pakken	"En zo'n effectmeting zou ik, zeker in de toekomst, heel graag willen doen, Maar dat is niet iets wat nu echt op de rol staat om gelijk op te pakken."
2.16 Gespreksvaardigheden richting naasten als scholingsdoel	Doel is om professionals te trainen in communicatie met naasten als essentieel onderdeel van samenwerking.	"We willen ook dat medewerkers geschoold worden in het voeren van een gesprek met naasten."
2.17 Winst behalen tijdens werkoverleg	Er kan winst worden behaald door tijdens werkoverleggen aandacht te besteden aan bepaalde thema's	"Terwijl als je dit doet in een werkoverleg wat je toch al hebt en je maakt daar een deel van de tijd, maak je tijd om het met elkaar te hebben over een bepaald thema. Daar zie ik heel veel winsten in."
2.18 Behoefte aan externe begeleiding intervisie	Externe deskundigheid is gewenst om intervisie goed te begeleiden.	"Het liefste wil je daar ook iemand anders, hè van extern wil je daarbij betrekken om dat voor jou te organiseren, te geleiden."

2.19 Teamgerichte scholing met praktijkcasussen	Scholing vindt ook in teamverband plaats, waarbij praktijkervaringen ingebracht worden voor verdieping.	“In het vervolg kun je als heel team geschoold worden en dan kun je dus ook casussen meenemen vanuit de praktijk.”
2.20 Oog hebben voor naasten betrekken	Het is belangrijk om oog te hebben voor het betrekken van naasten, maar er is geen specifieke scholing hierover	“Voor de rest is het denk ik vooral oog hebben voor naasten om die te betrekken als dat relevant is voor de cliënt en van invloed is ook op zijn functioneren, maar dat is denk ik heel willekeurig en er is niet een specifieke scholing voor hoe je dat doet.”
2.21 Vraag naar scholing	Er mag meer scholing komen naar het betrekken van het informele netwerk	“Daar mag echt nog meer scholing in komen. Dat is best wel een heel moeilijk stuk en laat zich ook moeilijk in een in ieder geval in eendaagse training vangen.”
2.22 Ideaalbeeld scholing over samenwerken met naasten	De ideale training zou praktijkgericht zijn, waarbij je echt vaardigheden aanleert	“Nou echt wel praktijkgerichte training en vaardigheden, dus je kan dat je kennis aandraagt, maar kennis aandragen is niet voldoende. Je moet het echt trainen, denk ik met behulp van rollenspellen en het trainen van vaardigheden.”
2.23 Scholing als integraal onderdeel werkcultuur	Scholing wordt niet meer als iets extra's gezien, maar als normaal onderdeel van professionele ontwikkeling.	“Dat het gewoon bij ons werk wordt en dat dat gewoon bij de verwachtingen hoort.”
2.24 Drie pijlers voor een goede training	Effectieve scholing vraagt om samenhang tussen drie niveaus: de individuele motivatie en bekwaamheid van de medewerker, samenwerking en draagvlak binnen het team, en ondersteuning vanuit de organisatie.	“Dat zijn factoren op organisatieniveau, op team niveau en op individueel niveau en die drie factoren hè? Die drie pijlers moeten goed ingevuld zijn wil iets werken.”
2.25 Voorwaarden voor succesvolle implementatie scholing	Voor effectieve toepassing van scholing in de praktijk is het essentieel dat de individuele professional gemotiveerd en bekwaam is, het team de aanpak ondersteunt, en de	“Dus de individuele medewerker moet enthousiast zijn en zich bekwaam genoeg voelen om aan de hand van de training met iets aan de slag te willen gaan. Vervolgens

	organisatie faciliteert in randvoorwaarden.	moet het ook gedragen worden in de samenwerking met collega's en dan hebben we het op team niveau en vervolgens moet organisatie daar voldoende in faciliteren."
2.26 Bewustwording als leerdoel	Het belang van bewustwording over het thema wordt benoemd als essentieel startpunt binnen scholing.	"Ja bewustwording, waarom het relevant is, ik denk dat belangrijk is, een belangrijk vertrekpunt."
2.27 Verder ontwikkelen betrekken informeel netwerk	Aandacht voor het versterken van de brede betrokkenheid van het informele netwerk rondom de cliënt.	"Dus ik denk dat het nog veel meer, dat ook meer gaat helpen om die brede blik ook verder door te ontwikkelen en iedereen te betrekken die belangrijk is voor de cliënt."
2.28 Behoefte aan concrete toepassing en taalvoorbeelden	Medewerkers hebben behoefte aan duidelijke, toepasbare voorbeelden om nieuw geleerde methoden in gesprekken te kunnen gebruiken.	"Ik wil echt voorbeeldzinnen horen wat moet ik dan zeggen als ik opeens een spinnenweb op tafel leg?"
2.29 Behoefte aan compacte en praktische scholingsvormen	Er is behoefte aan korte, praktische leerinterventies in plaats van uitgebreide, formele trainingen.	"Kun je het ook kleiner maken? Kun je het ook praktischer maken?"
2.30 Samenwerking met naasten moet structureel en vroeg starten	Effectieve samenwerking vereist dat het informele netwerk direct wordt meegenomen in het zorgproces.	"Dan moet je het gewoon serieus nemen, vanaf het begin."
2.31 Naastenbetrokkenheid is breder dan GGZ-behoefte	Het belang van samenwerken met naasten geldt niet alleen voor de OGGZ, maar moet breder worden gedragen binnen het sociaal domein.	"Het is namelijk niet dat wij er alleen baat bij moeten hebben. Juist het sociaal domein moet daar gebruik van maken."
2.32 Teamgestuurde focus binnen scholing	Teams moeten inspraak hebben in de accenten en inhoudelijke focus van een scholing.	"Een scholing moet een team ten goede komen [...] een team moet ook in staat zijn om zelf leidend te zijn in waar je de nadruk op legt."
2.33 Verantwoordelijkheid voor kennisdeling na scholing	Van deelnemers wordt verwacht dat zij inzichten uit scholing actief terugkoppelen aan het team.	"Als jij ergens heen gaat [...] geef een inhoudelijke terugkoppeling met de punten die jij belangrijk vond."

3.34 Vooraf bewust maken van terugkoppel verantwoordelijkheid	Professionals moeten vooraf geïnformeerd worden dat ze hun leerervaring actief zullen terugkoppelen aan het team.	“Op het moment dat iemand aangeeft dat hij naar een scholing gaat... dat je dan vóóraf al begint met: ‘Hé, hallo, wel even aantekeningen maken.’”
2.35 Bewustzijn vooraf beïnvloedt leerhouding	Als medewerkers weten dat ze moeten terugkoppelen, kijken ze actiever en bewuster tijdens de scholing.	“Dan zijn ze zich ervan bewust dat het moet [...] dan zit je met een andere mindset bij die scholing.”
2.36 Doorbreken van routines bij ervaren medewerkers	Scholing is ook bedoeld om ervaren medewerkers bewust te houden van hun handelen en niet te vervallen in routine.	“De mensen die het al heel lang doen, moet je af en toe scherp houden — dat ze niet op routine gaan draaien.”
2.37 Scholing als gezamenlijke reflectie	Scholing gebeurt ook informeel, door collegiale feedback en onderlinge scherpte.	“Scholing is ook: elkaar scherp houden.”
3. Werkzame elementen in scholing	Wat werkt goed? Praktijkvoorbeelden, casuïstiek, ervaringsverhalen, activerende werkvormen.	
3.1 Behoefte aan praktische en toepasbare scholing	Professionals hebben behoefte aan scholing die direct toepasbaar is in hun dagelijkse werk, met concrete en tastbare handvatten om naasten te betrekken.	“Wat wel direct bij mij naar boven komt, is dat het ook wel echt iets moet zijn, iets praktisch en tastbaars van: ik kan dit nu dus in mijn werk doen.”
3.2 Training van trainers als multiplier model	Door eigen medewerkers op te leiden tot trainer, kan de organisatie zelfstandig teams trainen en kennis verspreiden.	“Wij kopen de training voor onze eigen trainers in en vanaf dat moment kunnen wij eigenlijk gewoon al onze teams zelf gaan scholen.”
3.3 Casus als ondersteunende vorm	Binnen VNN werken casussen als ondersteunende vorm heel goed	“Ja casussen werkt altijd wel heel goed.”
3.4 Praktijkgericht leren als kernprincipe	Scholing moet gericht zijn op toepasbaarheid in de praktijk, niet alleen op theorie.	“Gewoon moet dat dat dat het belangrijkste is dat je gewoon praktisch aan de slag moet gaan.”
3.5 Scholing met nadruk op oefenen en toepassing	Effectieve scholing bevat actieve oefening van vaardigheden, niet alleen kennisoverdracht.	“Je moet denk ik gewoon een scholing hebben waarmee je gewoon écht gaat oefenen.”

3.6 Zelfregie met toezicht leidinggevende	Medewerkers plannen zelf hun leertraject, maar leidinggevende volgt voortgang en grijpt in waar nodig	"Iedereen heeft volledige vrijheid in die twee jaar... de leidinggevende kan dat dan bijhouden."
3.7 Scholing moet bewustzijn van professionele verantwoordelijkheid versterken	Scholing dient niet alleen kennis te geven, maar ook verantwoordelijkheidsgevoel te stimuleren.	"mensen ja verantwoordelijk maken dus en ook wijzen op die verantwoordelijkheden."
3.8 Blended learning als effectief scholingsmodel	Combinatie van theorie (zelfstandig in te plannen) en praktijk wordt als waardevol gezien	"Nou ik denk dat dat een hè een soort blended leren dat dat goed werkt... 8 uur theorie ter voorbereiding... daarna gewoon praktijk leren."
3.9 Veilige cultuur nodig voor effectieve intervisie	Voor openheid tijdens intervisie is een veilige en vertrouwelijke werkomgeving nodig.	"Als je intervisie doet moet je ook vertrouwd voelen om te kunnen praten daarover."
3.10 Wat als werkende elementen in een training wordt ervaren	Werkende elementen in een training hangen af van het doel van de training en kunnen dus verschillend zijn	"Het hangt echt een beetje af van het doel van de scholing, hè? Soms volstaat een theoretische e learning, soms een meer blended voor, waarbij e learning combineert met praktijkgerichte training."
3.11 Casuïstiekbespreking als effectieve werkvorm	Het bespreken van concrete casussen wordt gezien als een waardevolle en effectieve manier om theorie naar de praktijk te vertalen	"Wat altijd werkt, is casuïstiekbespreking, denk ik. Het praktisch maken."
3.12 Verschillende voorkeuren voor leerstijlen	Medewerkers hebben uiteenlopende voorkeuren: sommigen leren beter via praktijkcasussen, anderen via theoretische modellen.	"De ene vindt dat het meest waardevol en de ander vindt het meest waardevol dat iemand theorie vertelt in 6 stappen."
3.13 Waardering voor intervisie bij vrijwillige deelname	Ondanks dat het niet verplicht is, wordt intervisie door de meeste medewerkers als waardevol ervaren.	"De meeste doen het wel en is het ook. Is het heel waardevol."
3.14 Vrijwilligheid als basis voor effectieve intervisie	Intervisie wordt niet verplicht gesteld, omdat vrijwillige deelname noodzakelijk is voor een zinvol leerproces.	"Intervisie is niet verplicht bij ons. We geloven niet zo in het concept van [...] verplicht stellen werkt niet."

3.15 Werkveldervaring als leermiddel	Praktijkervaring van medewerkers vormt de basis voor betekenisvol leren tijdens scholingen.	“Dat bedoel ik ook met het effectieve element: dat je ervaringen uit je eigen werkveld meeneemt.”
3.16 Vrijheid in toepassen van geleerde methoden	Medewerkers zijn niet verplicht om exact te werken volgens getrainde methodieken, wat autonomie mogelijk maakt.	“Het is niet eens zo dat dingen die geleerd zijn verplicht toegepast moeten worden [...] daar heb je best veel vrijheid in.”
3.17 Gebruik van ervaringsverhalen als scholingsvorm	Persoonlijke verhalen van ervaringsdeskundigen maken scholing effectiever en betekenisvoller dan theoretische modellen.	“Daarvoor zijn ervaringsverhalen mooi. [...] Dat spreekt toch boekdelen in plaats van dat je een model krijgt.”
3.18 Ervaringsverhalen vergroten impact van scholing	Verhalen van ervaringsdeskundigen blijven beter hangen en zorgen voor diepere verwerking dan abstracte theorie.	“Het heeft veel meer impact op die manier [...] iets binnen te krijgen.”
3.19 Effectiviteit van training verschilt per leerstijl	Wat professionals als leerzaam ervaren, hangt sterk samen met hun persoonlijke voorkeuren en leerstijlen.	“We evalueren ook altijd en dit verschilt echt per persoon en denk ook per leerstijl [...] waar mensen op aangaan.”
3.20 Verschillende voorkeuren voor theoretisch of praktisch leren	Sommige professionals prefereren inspirerende theorie, anderen juist concrete tools en oefeningen om toe te passen.	“De één vindt het stukje theorie fantastisch [...] de ander vindt het fijn om een werkvorm te oefenen.”
3.21 Belang van inspirerende trainer met praktijkervaring	Trainers die beschikken over zowel theoretische kennis als praktijkervaring worden als bijzonder leerzaam en motiverend ervaren.	“Een inspirerende trainer met veel praktijkervaring [...] dat is altijd wel iets wat goed werkt.”
3.22 Geen universele succesfactor in scholing	Er bestaat geen eenduidige, voor iedereen werkende aanpak binnen trainingen; de impact is persoonsgebonden.	“Niet een soort van gouden ei [...] het is echt een persoonlijk ding.”
3.23 Bewust aandacht creëren voor leren	Effectief leren vereist actieve aandacht en betrokkenheid van de professional; het gebeurt niet vanzelf.	“Als je iets wil leren, dan moet je er wel aandacht voor hebben.”

3.24 Gebruik van buddy-systeem om leren te stimuleren	Door samen met collega's iets nieuws te oefenen en te bespreken, ontstaat reflectie en gedeelde leerervaring.	"Je kan ook in een buddy systeem doen [...] dan heb je er toch aandacht voor gehad"
3.25 Actieve opvolging na training essentieel	Het leerrendement stijgt wanneer er ook ná een training concrete toepassing of opvolging plaatsvindt.	"De kunst van het trainen is om na de training er ook wat mee te doen."
3.26 Toegankelijkheid scholingsaanbod	Medewerkers kunnen op eigen initiatief scholingswensen of -behoeften aandragen.	"Je kunt ook gewoon contact opnemen met die afdeling met een specifieke vraag."
3.27 Transfer naar praktijk door tussentijdse opdrachten	Praktijkopdrachten tussen trainingsdagen helpen om nieuwe kennis daadwerkelijk te integreren in het dagelijks werk.	"Tussentijds opdrachten doen in de praktijk en dat evalueren [...] dat je het ook in de praktijk brengt."
3.28 Beperkt leerrendement zonder toepassing	Zonder actieve herhaling en toepassing bekijft slechts een klein deel van de leerstof.	"Volgens mij is dat iets van 10%, wat blijft hangen [...] de rest vliegt weg als je het niet eigen maakt"
3.29 Herhaling en casuïstiek verhogen effectiviteit	Door herhaling en het bespreken van eigen praktijkvoorbeelden wordt de effectiviteit van training vergroot	"Wat werkt is herhaling, toepassen, casuïstiek gebruiken."
3.30 Voorkeur voor spreker met open gedachtewisseling	De organisatie kiest het liefst voor scholingen met een spreker gevolgd door dialoog of gedachte-uitwisseling.	"De meest voor de hand liggende werkvorm [...] een spreker met een verhaal, en daarna de mogelijkheid tot het uitwisselen van ideeën."
3.31 Dialoog als natuurlijke werkvorm binnen team	Een open gesprek zonder strakke structuur sluit aan bij de cultuur en voorkeur van het team.	"Dat past ook meer bij de aard van ons team: dialoog. Gewoon: laten we beginnen en zien hoe het gaat."
3.32 Combinatie van lezing en vrije discussie werkt motiverend	De voorkeur gaat uit naar een inspirerende inleiding gevolgd door vrij en open teamgesprek.	"Het is veel leuker om iemand te hebben die gewoon een praatje houdt. En daarna heb je een open gesprek met elkaar."
3.33 Dialoog als kernvorm van leren	Open gesprek en uitwisseling zijn de meest effectieve leervormen binnen deze organisatiecultuur.	"Dialoog is voor ons het uitgangspunt. En ook de beste werkvorm."
3.34 Herhaling als sleutel tot effectief leren	Het herhalen van inhoud wordt als een belangrijk	"Het meest efficiënte van scholing vind ik: de kracht van de herhaling."

	element van effectieve scholing gezien.	
3.35 Regelmatige herhaling voor behoud basiskennis	Door herhaling van essentiële onderwerpen blijft de basiskennis van het team op peil.	“Een aantal thema’s die zo basaal zijn, die laat je regelmatig terugkeren [...] zodat je dat niveau handhaaft.”
3.36 Scholingskeuze gebaseerd op nut en noodzaak	Scholing wordt gekozen op basis van relevantie en praktische waarde voor het werk, niet op basis van persoonlijke voorkeur.	“Dus ‘leuk’ vind ik geen onderbouwing voor een scholing of training. Nut en noodzaak, dus”
3.37 Gelijkwaardige gespreksvoering met netwerk	Professionals leren om het netwerk een actieve rol te geven en zichzelf niet als leidend te positioneren.	“Je leert in die training is dat je dus het hele netwerk gewoon aan het woord laat en dat je maar onderdeel bent...”
3.38 Communicatie tussen cliënt, netwerk en professionals als leerproces	Scholing leert hoe gezamenlijke reflectie en uitwisseling kunnen bijdragen aan herstel en begrip.	“...door het anders met elkaar communiceren over de problemen [...] gewoon als een soort uitwisseling tussen alle partijen...”
3.39 Contextueel denken als basisprincipe	Opleiding stimuleert visie waarin psychische problemen worden gezien in samenhang met ervaringen en omgeving.	“Dat zijn onze principes, hè? [...] het ontstaan van psychiatrische beelden nooit los zien van gebeurtenissen of ervaringen...”
4. Knelpunten in scholing	Wat ontbreekt of werkt niet? Vaagheid, te weinig toepassing, mismatch met praktijk.	
4.1 Scholingen volgen na werktijd	Professionals moeten de scholingen volgen bovenop hun werk	“Omdat je dus niet een apart moment, zeg maar hebt, dat je naar scholing toe moet. Je hebt toch vaak nog weer te maken met reistijd of reiskosten. Ja, je moet het allemaal bovenop je werk, zeg maar nog doen”
4.2 Geen structurele inbedding in werkprocessen	Scholingsinhoud is niet verankerd in standaardprocedures, waardoor toepassing afhangt van individu.	“Het stond ook niet bij ons in werkprocessen weggezet... bij heel veel mensen ook niet goed toe te passen was.”
4.3 Onbewuste of impliciete toepassing van scholing	Methodes worden toegepast zonder expliciete verwijzing naar scholing, wat zichtbaarheid vermindert.	“Ik deed dat gewoon. Ik had daar wel een doel van gemaakt. Ik rapporteerde daar ook wel op... maar daar stond niet letterlijk bij van nou, dit is dan volgens de IB werkmethode of zo.”

4.4 Beperkte capaciteit voor begeleiding	Tekort aan personeel belemmert structurele implementatie van begeleide intervisie.	“En dat is nog wel eens moeilijk om daar genoeg mankracht in te hebben.”
4.5 Structurele motivatieproblemen	De organisatie erkent dat lage motivatie voor scholing een terugkerend en lastig oplosbaar probleem is.	“Ik denk dat dat wel een eindeloos... nou eindeloos... situatie blijft, dat er altijd wel mensen zijn die net iets minder gemotiveerd zijn.”
4.6 Mismatch scholingsaanbod en praktijk	Soms blijkt achteraf dat gekozen opleidingen niet goed aansluiten bij de praktijkbehoeften.	“Daarin maken wij wel eens een keuze voor een opleiding wat dan in de praktijk dan minder goed aanslaat. Daar kom je dan ook wel achter.”
4.7 Gebrek aan leermotivatie bij deel van de medewerkers	Niet alle professionals voelen intrinsieke motivatie om zich verder te ontwikkelen na initiële scholing.	“Maar er zijn genoeg mensen die niet uitgedaagd worden of die uitdaging niet zelf zoeken. Dus Ik denk dat dat wel belangrijk is in het in een opleiding.”
4.8 Voorkeur voor praktijk boven scholing	Medewerkers verkiezen directe cliëntenzorg boven administratieve of leeractiviteiten.	“Men wil gewoon lekker zijn werk doen met de cliënt... plannen schrijven, opleidingen, dat soort dingen... daar moet je mensen voor warm krijgen.”
4.8 Gebrek aan motivatie voor vrijwillige scholing	Medewerkers schrijven zich niet altijd uit eigen beweging in voor vrijwillige trainingen, ondanks positieve inhoud.	“Alleen toch is het best lastig om iedereen gemotiveerd te krijgen zich in te schrijven voor die opleidingen”
4.9 Scholingsvermoeidheid door veel verplichtingen	Medewerkers ervaren scholing als te veel of belastend vanwege frequentie en verplichte deelname.	“Ik denk voornamelijk dat mensen aangeven dat ze alles teveel vinden... BHV, suïcidepreventie, APNA... 3 keer per jaar.”
4.10 Oog hebben voor naasten betrekken	Het is belangrijk om oog te hebben voor het betrekken van naasten, maar er is geen specifieke scholing hierover	“Voor de rest is het denk ik vooral oog hebben voor naasten om die te betrekken als dat relevant is voor de cliënt en van invloed is ook op zijn functioneren, maar dat is denk ik heel willekeurig en er is niet een specifieke scholing voor hoe je dat doet.”
4.11 Waar te beginnen ontwikkelen training	Er wordt een hiaat ervaren bij het ontwikkelen van een	“En, ik moet wel zeggen dat er wel een hiaat is hoor,

	scholing over het samenwerken met het informele netwerk	want toen wij deze training ontwikkelden met elkaar toen zaten we ook van jeetje, maar hoe doe je dat dan, hè?"
4.12 Bespreekbaar maken ouders onbegrepen gedrag	Er zijn wel tools beschikbaar over het samenwerken met naasten, maar professionals geven aan dat het vooral lastig is om op de juiste manier het bespreekbaar te maken met naasten	"Wat mijn ervaringen zijn, is dat er wel tools beschikbaar zijn, maar dat dat de professionals die de training KOPPeling volgen ook aangeven dat het vooral ook zit in het op de juiste manier bespreekbaar maken met ouders met onbegrepen gedrag."
4.13 Knelpunten bij het toepassen van de scholing	Een knelpunt bij het toepassen van nieuwe vaardigheden is dat het tijd en energie kost en professionals niet gewend zijn om zo te werken	"Ja toch altijd moeilijkheden worden ervaren, waarbij het toepassen van iets nieuws binnen een bestaand werkprogramma, want een argument kan zijn, nou, dat kost tijd, dat kost energie, dat zijn we niet gewend om te doen."
4.14 Geleerde vaardigheden niet toepassen in praktijk	De doorrol naar de praktijk vindt onvoldoende plaats na nieuwe trainingen	"Dus dat er training is, maar de doorrol naar de praktijk niet voldoende plaatsvinden."
4.15 Moeilijkheden bij toepassing ondanks uitgebreide scholing	Zelfs na uitgebreide training blijft het lastig om het geleerde daadwerkelijk toe te passen in de praktijk.	"Ze hebben uitleg gehad, ze hebben geoefend, ze hebben e-learnings gedaan [...] en dan is er alsnog de vraag: hoe ga ik het toepassen?"
4.16 Tijdsdruk en vaagheid als knelpunten bij toepassing	Belemmeringen bij implementatie zijn o.a. tijdgebrek en onduidelijkheid over hoe het geleerde concreet moet worden toegepast.	"Knelpunt is soms dan tijd of 'het is me te vaag.'"
4.17 Transfer van scholing naar praktijk is lastig	Ondanks goede training blijft het een uitdaging om het geleerde succesvol in de praktijk toe te passen.	"Dus dan denk je, oh, we hebben het goed genoeg getraind, en dan is het toch in de transfer naar het toepassen..."
4.18 Gebrek aan ervaringsverhalen in huidig scholingsaanbod	Scholingen bevatten momenteel weinig of geen persoonlijke verhalen, wat als gemis wordt ervaren.	"Dus dat doen we eigenlijk nog niet zo in ons scholingsaanbod."

4.19 Handelingsverlegenheid bij toepassing nieuwe methoden	Professionals vallen terug op vertrouwde werkwijzen omdat ze onzeker zijn over het toepassen van nieuw geleerde tools.	“Dan komt het wel eens voor dat er voor de bekende weg wordt gekozen [...] omdat het moeilijk is om toe te passen.”
4.20 Leren beperkt door dagelijkse praktijkdruk	De dagelijkse realiteit en werkdruk maken het onmogelijk om eindeloos tijd te investeren in scholing.	“Je kan niet oneindig veel leren [...] je hebt ook gewoon de waan van de dag.”
4.21 Voorkeur voor cliëntcontact boven scholing	Professionals kiezen liever voor direct cliëntcontact dan voor scholing, omdat dat het hart van hun werk vormt.	Professionals willen tijd besteden aan cliënten [...] ze vinden dat leuk om te doen.”
4.22 Beperkte tijd belemmert deelname aan scholing	Door werkdruk en organisatorische realiteit is het moeilijk voor professionals om tijd vrij te maken voor training.	“Soms is een dagdeel vrijmaken van de praktijk al best veel.”
4.23 Medisch dominante cultuur belemmerde herstelvisie	Vroegere teams waren eenzijdig samengesteld, met beperkte ruimte voor bredere herstelgerichte benaderingen.	“Toen had je echt een team met alleen maar verpleegkundigen die dus heel medisch opgeleid zijn... met een gesloten blik op herstel.”
4.24 Afhankelijkheid van lokale inrichting sociaal domein	De mate waarin naastenbetrokkenheid en samenwerking wordt gefaciliteerd hangt sterk af van gemeentelijke structuur.	“Maar het hangt in de praktijk, in de uitvoering, heel erg af van hoe het sociaal domein van de desbetreffende gemeente in elkaar zit.”
4.25 Samenwerken met naasten komt niet terug in scholing omdat het als lage prioriteit wordt beschouwd binnen veel GGD-afdelingen.	Lage opleidingsprioriteit bepaalt afwezigheid scholing	“Als je kijkt naar de prioriteit van een opleiding [...] dat het daarom niet aan de orde is.”
4.26 Afkeer van standaard workshopvormen	Het team waardeert interactieve scholingsvormen zoals subgroepen en flip-overs minder door overgebruik en sleur.	“We zijn ook een beetje allergisch geworden voor het uiteengaan in groepjes en flip-overs vol pennen en zo.”
4.27 Vermoeidheid over uniforme werkvormen	De standaardisatie van workshops leidt tot verminderde effectiviteit en betrokkenheid van deelnemers.	“Het is zo’n platgeslagen methode geworden. Elke bijeenkomst, elke workshop... alles ziet er ongeveer hetzelfde uit.”

4.28 Hoge reiskosten belemmeren deelname aan landelijke scholing	Deelname aan scholing buiten de regio leidt tot hoge kosten en tijdsverlies, wat deelname bemoeilijkt.	“Dan moeten ze de dag van tevoren al vertrekken. Dat betekent dus: reiskosten, hotelovernachting, dan die scholing zelf, en dan nog terugreizen.”
4.29 Geografische ligging belemmert toegang tot landelijk aanbod	De afstand tot grote steden beperkt de bereikbaarheid van relevante scholingen.	“De ligging van Groningen [...] Als jij een hele leuke scholing hebt die in Eindhoven is [...]”
4.30 Gebrek aan passende scholing voor specifieke doelgroep	Door het unieke karakter van de doelgroep zijn er weinig scholingen die goed aansluiten bij de praktijk.	“Het is ook moeilijk om daar goede, toepassingsgerichte scholingen voor te vinden.”
4.31 Beperkt scholingsbudget als structureel knelpunt	Financiële beperkingen maken het moeilijk om uitgebreid of herhaald te investeren in goede scholing.	“Een scholingsbudget is nooit groot genoeg.”
4.32 Scholing schiet tekort in aandacht voor netwerkbenadering	De bestaande opleidingen besteden te weinig structurele aandacht aan samenwerken met informele netwerken.	“Dat zit niet in ons DNA, ook niet in de opleidingen. [...] daar moeten we nog een heleboel leren.”
5. Evaluatie en effectmeting	Wordt er geëvalueerd? Gebeurt er iets met de feedback? Wat levert het op?	
5.1 Evaluatieformulier invullen na training	Na alle klassikale trainingen wordt een evaluatieformulier ingevuld waarvan de input daadwerkelijk wordt gebruikt	“Op al onze klassikale trainingen zit een evaluatieformulier. Dus die na afloop van training krijg je een uitnodiging om die in te vullen. Nou ja, dat doet natuurlijk niet altijd iedereen, Maar dat zijn wel, is wel input inderdaad, die wij ook gebruiken.”
5.2 Effectmeting scholing in de praktijk	Er is belang naar een effectmeting om te kunnen zien welk effect de scholing op de praktijk heeft	“Ja, want waar je op doelt is natuurlijk wat je eigenlijk wel heel graag wil. Dat je inderdaad veel meer een effectmeting doet van wat voor ja verbetering zie je nou in de praktijk gebeuren na aanleiding van deze scholing”
5.3 Doorlopende ontwikkeling van Lentis-brede scholing	Het scholingsaanbod binnen de organisatie wordt voortdurend geëvalueerd en aangepast.	“Lentis brede opleidingen gaat en dat wordt ook constant geschreven en herschreven.”

5.4 Standaard feedbackformulier na scholing	Feedback wordt routinematig verzameld via korte formulieren direct na afloop van de scholing.	“Bij elke scholing wordt dat wel gewoon aan het eind van de scholing gevraagd om feedback, vaak zo’n feedback formuliertje op één A4’tje of dubbelzijdig dan.”
5.5 Meervoudige reflectiestructuren: casus, consultatie, intervisie	Scholingsinhoud wordt besproken via casusbesprekingen, interne consultatie en vrijwillige intervisie.	“Zij hebben casusbesprekingen, lokaal. [...] We hebben ook een soort 'interne consultatielijns' [...] Daaroverheen hebben we nog intervisie.”
5.6 Beknopte evaluatie-instrumenten	Evaluatie van scholing is bewust kort gehouden, wat invloed kan hebben op de diepgang van de feedback.	“Dat dat niet te lang is, maar op zo’n manier...”
5.7 Mismatch scholingsaanbod en praktijk	Soms blijkt achteraf dat gekozen opleidingen niet goed aansluiten bij de praktijkbehoeften.	“Daarin maken wij wel eens een keuze voor een opleiding wat dan in de praktijk dan minder goed aanslaat. Daar kom je dan ook wel achter.”
5.8 Geen terugkoppeling na een training	In de huidige situatie wordt er geen terugkoppeling of evaluatie gedaan om te kijken of een training echt heeft geholpen	“Is er dan op een later moment nog een soort terugkoppeling of een manier om te kijken van nou heeft het echt geholpen? Doen ze er echt iets mee? Of is het gewoon, de training is gegeven en punt, zeg maar. Geïnterviewde: Ja, dat is eigenlijk gewoon dat laatste nu.”
5.9 Effectmeting in de toekomst	Er is behoefte aan een effectmeting, maar er is geen plan om dat nu aan te pakken	“En zo’n effectmeting zou ik, zeker in de toekomst, heel graag willen doen, Maar dat is niet iets wat nu echt op de rol staat om gelijk op te pakken.”
5.10 Evalueren van de scholingen	Om te evalueren is een online systeem gekoppeld die na elke training wordt gebruikt	“Ja, we hebben een online systeem gekoppeld aan scholingen waar ook materialen en documenten en praktische informatie wordt verzameld en waarin na elke training ook een online enquête staat waarin deelnemers, nou, feedback kunnen geven over de kwaliteit van de training.”

5.11 Hoe omgaan met evaluaties	De verkregen informatie na evaluaties wordt goed gemonitord en teruggegeven aan trainers, om zo aanpassingen te kunnen doen	“Ja, dat wordt ook wel goed gemonitord en de verzamelde gegevens worden ook wel weer teruggegeven aan de trainers die daarop ook weer aanpassingen kunnen doen om de kwaliteit te verbeteren.”
5.12 Teamreflectie als alternatieve leervorm	Regelmatige korte teamgesprekken over thema's zoals naastenbetrokkenheid kunnen scholing vervangen of aanvullen.	“Soms kan het ook zijn dat je in je team bijvoorbeeld zegt: hoe doen we dat eigenlijk met elkaar?”
5.13 Gebrekkige evaluatie van scholing	Evaluatie van scholingsactiviteiten gebeurt onvoldoende, wat verbetering van de kwaliteit belemmert.	“Wordt het geëvalueerd? Dat doen wij veel te weinig.”
5.14 Onbruikbare terugkoppelingen na scholing	Inhoudelijke terugkoppeling na scholing ontbreekt vaak; reflecties zijn oppervlakkig of irrelevante details.	“Meestal krijg ik een terugkoppeling. En die terugkoppeling is dan zo'n dagverslag [...] De spreker was saai. En de koffie was lekker.”
5.15 Wens voor inhoudelijke reflectie op scholing	Er is behoefte aan concrete, inhoudelijke evaluatie van wat professionals geleerd hebben.	“Ik wil dan weten: wat heb je daar gehoord? Wat vond je er goed aan? Waar kunnen wij iets mee?”
5.16 Toetsing via casusbespreking in plaats van evaluatieformulieren	Inzichten uit scholing worden getoetst in de praktijk tijdens inhoudelijke gesprekken over cliënten.	“Kijk, of ze het doen — dat toetsen we eigenlijk in individuele gesprekken, op het moment dat je casuïstiek bespreekt.”
5.17 Professioneel handelen als bewijs van scholingstoepassing	In de manier van werken van een professional wordt zichtbaar of scholing effectief is geweest.	“Als ik met jou een casus bespreek [...] toets je eigenlijk of iemand in de praktijk — in het handelen — daar ook gebruik van maakt.”
5.18 Tijdgebrek en hectiek belemmeren structurele reflectie	Door drukte en werkbelasting is er onvoldoende ruimte om scholing en aanpak systematisch te evalueren.	“En dat doen we gewoon niet goed. Maar dat kost veel tijd en gebeurt niet door de hectiek van de dag.”

5.19 Onvoldoende onderzoek naar rendement en methodische toepassing	Er wordt te weinig onderzocht of de netwerkgerichte werkwijze daadwerkelijk werkt en correct wordt uitgevoerd.	"We zouden nog veel meer kunnen onderzoeken van wat is er écht het rendement [...] methodisch gezien wel volgens de opzet zoals het bedoeld is."
5.20 Beperkte evaluatie van effect scholing	Evaluatie van scholing gebeurt summier en blijft vaak op informele reflectie tussen twee collega's.	"...we vragen, hoe heeft het gewerkt? [...] maar we gaan verder niet ontleden of dat effectief is geweest..."
6. Borging en opvolging	Wordt scholing structureel ingebed? Zijn er terugkomenten, intervisie, teamafspraken?	
6.1 Instroomtraining voor nieuwe medewerkers (bezemgroepen)	Nieuwe medewerkers volgen later dezelfde training in aparte 'bezemgroepen', om aansluiting te houden met het bestaande aanbod	"Op een gegeven moment hebben we nieuw personeel dus die komen dan in bezem groepen daar weer achteraan."
6.2 Langetermijnplannen en initiatieven nodig voor omslag	Duurzame cultuurverandering vereist structurele planning en een veelvoud aan initiatieven.	"Dat dat dat dat meerdere jaren plannen zijn, eigenlijk dus veel initiatieven voor nodig hebt."
6.3 Cultuurverandering vraagt geduld en lange adem	Verandering van gevestigde werkwijzen en houdingen kost jaren en vraagt om volharding.	"Je moet ook de tijd nemen... als je wat wil veranderen, dan moet je ook de tijd voor nemen."
6.4 Digitale borging via dashboard	Er wordt gewerkt aan een digitale tool om voortgang in scholing te volgen per team en medewerker.	"Wat wij naartoe willen, is dat we implementatieplannen en een dashboard kunnen creëren in Lentis Leren."
6.5 Gebrek aan formele borging van methodisch werken	Professionals passen geleerde methodes toe zonder dat dit zichtbaar is in zorgplannen of werkprocessen.	"Dat het niet bijvoorbeeld het wordt niet in een plan gezet van goh, ik doe dit in dit volgens deze werkmethode, dat dat wordt niet gedaan."
6.6 Noodzaak voor opfrissing en herhaling	Zonder herhaling vervaagt kennis; periodieke bijscholing is noodzakelijk om vaardigheden levend te houden.	"Als wij niks meer met de IB scholing doen de aankomende jaren dan vergeet men dat misschien ook wel een beetje."
6.7 Intervisie tijdens werkoverleg	Er wordt vaak tijdens werkoverleg een intervisie over een bepaald thema gehouden	"We doen dat trouwens al best wel vaak. En dat wij binnen de teams op team niveau, zeg maar bijvoorbeeld in een werkoverleg, dat je een uur of 1,5 uur een soort van op

		interview manier met elkaar doet om het om het over een bepaald thema te hebben,”
6.8 Minimale scholingskennis als norm	Er wordt een ondergrens gesteld: bepaalde kennis is verplicht voor iedereen, ongeacht motivatie.	“Tegelijkertijd zijn er wel bepaalde basis dingen gewoon in kennis waarvan we zeggen: we vinden het belangrijk dat iedereen dat weet en kan toepassen.”
6.9 Inwerk- en basistraining bij start	Nieuwe medewerkers volgen een vaste theoretische en praktische scholing bij indiensttreding.	“Als je nieuwe dienst komt, dan moet je die gewoon zelf zelfstandig volgen, zit je stukje theorie bij en dan een stukje praktijk.”
6.10 Structurele interview en moreel beraad	Enkele afdelingen hebben interview en moreel beraad vast onderdeel gemaakt van het werkproces.	“Er zijn een aantal afdelingen die structureel interview toepassen. Ook een aantal afdelingen die structureel moreel beraad doen.”
6.11 Teamgerichte, meerjarige scholingsplanning	Scholing wordt gepland per team over meerdere jaren, met vaste opleidingsdoelen voor iedereen.	“Deze 10 opleidingen gaan wij deze twee jaar met elkaar afronden.”
6.12 Implementatieplan voor nieuwe scholingen	Een nieuwe scholing of methode kan alleen werken met een goed implementatieplan	“Dat kan alleen werken met een met een goed implementatieplan, want dat is een nieuwe methode of nieuwe tool zeg maar, die we inzetten binnen nou de gangbare manier waarop nou intakefase gaat en diagnostiek plaatsvindt.”
6.13 Borging als structureel thema bij implementatie	Het borgen van methodieken en trainingen wordt actief bewaakt binnen de organisatie.	“Maar borging is altijd wel een een thema bij ons, ook Als je nieuwe methodieken of zo implementeert.”
6.14 Opvolging door interview of herhaling	Borging gebeurt vaak via opfrustrainingen, herhaling of gezamenlijke interview.	“Dus vaak zit ook wel de borging in. Nou ja, dat je een training doet en dat je dan soms een opfrisser doet of een opvolging.”
6.15 Interview als borgingsinstrument	Interview wordt ingezet om geleerde methodieken of trainingen gezamenlijk te bespreken en te borgen.	“In soms interview dat je het met elkaar bespreekt.”
6.16 Teamafspraken als ankerpunt voor werkwijze	De mate waarin methoden worden toegepast hangt af	“Het is ook voor een deel gewoon zitten in de

	van de gezamenlijke keuzes en afspraken binnen het team.	afspraken maken in het team: wat vinden wij belangrijk?"
6.17 Verankering van scholing vraagt teamherhaling	Training alleen is onvoldoende; herhaling en bespreking binnen het team zijn cruciaal voor blijvend effect.	"Je kan trainen, maar het gaat ook over: laat je het terugkomen in het team, wordt het belangrijk gemaakt?"
6.18 Training is geen eindpunt maar begin	Scholing moet gevolgd worden door implementatie, reflectie en herhaling om effectief te blijven.	"Wij hebben medewerkers getraind en dan is het klaar — maar dat is niet."
6.19 Borging van werkwijze vereist blijvende aandacht	Nieuwe plannen of werkwijzen moeten actief bewaakt worden om niet weg te zakken in de waan van de dag.	"Het is wel makkelijker om iets op te zetten dan het te blijven doen."
6.20 Intervisie wordt ingezet als borgingsmaatregel	Intervisie is ingevoerd als vast onderdeel om reflectie te stimuleren.	"Dat we nu bijvoorbeeld goed intervisie voor mensen voor opgeleid hebben en dat intervisie altijd standaard wordt gegeven."
6.21 Train-de-trainer als voorwaarde voor deelname aan dure scholing	Medewerkers die scholing volgen, worden verplicht om de opgedane kennis terug te koppelen aan het team.	"Dat is wel een voorwaarde. [...] Je bent verplicht die kennis over te dragen."
6.22 Brede kennisdeling als opbrengst van scholingsdeelname	Scholing moet het hele team ten goede komen; dat is een vereiste bij deelname aan specialistische trainingen.	"Met heel duidelijke voorwaarden: dit gaan wij breed uitdragen, zodat we er allemaal van profiteren."
6.23 Integratie van scholing zichtbaar in casusanalyse	De mate waarin scholing effect heeft gehad, blijkt uit hoe iemand omgaat met praktijksituaties.	"Daar toets ik dus ook: hou jij je aan de richtlijnen [...] heb je mogelijkheden uit scholingen benut?"
6.24 Geen structurele borging van scholing na inwerkperiode	Alleen bij nieuwe medewerkers is scholing vastgelegd; daarna ontbreekt structurele opvolging	"Nee, eigenlijk doen we dat alleen bij nieuwe medewerkers. [...] Daarna? Nee, niet meer, nee."
6.25 Gebrek aan structurele aandacht voor implementatie	Het ontbreken van opvolging of implementatie is onbedoeld en het gevolg van onderprioritering.	"Ik denk dat dat helemaal niet zo doelbewust gebeurt. [...] krijgt het gewoon niet de aandacht die het verdient."
6.26 Netwerkbetrokkenheid start bij intake	Naasten worden al bij de eerste stap actief betrokken als standaard werkwijze.	"En dat betekent ook, dus Als je een intake krijgt dat al de vraag wordt, neem iemand mee."

6.27 Borging via teamvisie en samenwerking	Structurele borging van methodisch werken vindt plaats via gedeelde visie binnen het team.	"Nou weet je dus, de borging bestaat ook uit of het team goed met elkaar samenwerkt en die visie goed ondersteunt."
7. Uitdagingen in samenwerking met naasten	Privacy, schaamte, afwezigheid van netwerk, spanning tussen cliënt en familie.	
7.1 Verschillende uitdagingen betrekken naasten	Er zijn verschillende uitdagingen binnen het betrekken van naasten bij het herstel	"Privacy wordt genoemd, schaamte, stigma. Niet alle naasten willen betrokken worden. Of cliënten hebben geen naasten. Er is een probleem, problematische relatie tussen de cliënt en de naasten. Soms is het ook een, heeft het een negatieve invloed van de naaste op het herstel. Beperkte beschikbaarheid van systeemtherapeuten, dus dat is eigenlijk een beetje VNN, of nee GGZ probleem, financiering van naasten gerichte ondersteuning"
7.2 Twijfel bij anderen over waarde informele netwerken	Er is scepsis bij ketenpartners over de effectiviteit van samenwerking met naasten.	"We kunnen anderen niet altijd overtuigen dat dit ook een oplossing kan zijn."
7.3 Onzekerheid over privacy belemmert contact met naasten	Angst om privacyregels te overtreden zorgt voor handelingsverlegenheid in het contact met informele netwerken.	"Mensen zijn toch heel vaak nog bang dat ze vanwege privacywetgeving het verkeerde mogelijk zeggen."
7.4 Schaamte en stigma	Er heerst veel schaamte en stigma bij cliënten	"Nou en dat heb je natuurlijk, dat heeft VNN wel, denk ik veel meer dan wat je met andere organisaties gaat zien. Dat er veel, ook wel veel schaamte is en stigma."
7.5 Te late inzet van informele netwerken door sociaal domein	Naasten worden pas betrokken wanneer het probleem al is geëscaleerd en andere domeinen hebben gefaald.	"Dan ben je eruit gegooit, zeg maar. [...] Het hele sociaal domein had daarvoor allang gebruik moeten maken van dat netwerk."
7.6 Onduidelijk naasten betrekken	Er heerst veel onduidelijkheid over het betrekken van naasten en of het wel of niet helpend zou zijn	"Want heel vaak krijg je ook wel terug, maar ik red me wel of ik heb geen hulp nodig of is het soms niet helemaal duidelijk of het wel

		of niet helpend is om een bepaalde naaste te betrekken of er wordt dan gezegd, ja, dat doen we al wel, hè?”
7.8 Argument niet toepassen in de praktijk	Wanneer het samenwerken met naasten geen duidelijke plaats heeft in de reguliere zorg, vormt het een risico dat het onvoldoende wordt geoefend	“En als het dan niet binnen je, de reguliere zorg, al een hele duidelijke plaats heeft, dan is het risico dat het onvoldoende wordt geoefend.”
7.9 Uitdagingen in communicatie over naastenbetrokkenheid	Het duidelijk communiceren waarom en hoe naasten betrokken worden bij de behandeling is een belangrijke uitdaging in de praktijk.	“Het gaat erom dat je de bedoelingen duidelijk communiceert, hè is het helder genoeg gekoppeld aan een hulpvraag waarom je naasten wil betrekken en op wat voor manier je naasten wil betrekken?”
7.10 Drempels bij betrekken gezinsleden	Professionals ervaren belemmeringen bij het betrekken van gezinsleden zoals broertjes of zusjes in het behandelproces.	“Ja bijvoorbeeld het betrekken van broertjes of zusjes, daar is nog wel eens een drempel van goh, nou nodig ook eens een keer een broertje of zusje uit in de behandelkamer hè?”
7.11 Uitdaging betrekken van broertjes of zusjes	Ervaren drempels bij het actief betrekken van broertjes of zusjes in de behandeling, bijvoorbeeld door hen uitleg te geven over de situatie van hun gezinslid.	“Daar kan nog wel eens een drempel ontstaan.”
7.12 Uitdaging betrekken ouders	Moeilijkheden in het goed betrekken van beide ouders bij complexe gezinssituaties, zoals bij scheidingen.	“Of het stel dat nou ja, het goed betrekken van de andere ouder in nou in een systeem waarbij sprake is, bijvoorbeeld van een complexe scheiding problematiek.”
7.13 Omslag in benadering bij ontbreken van naasten	Er ontstaat een verandering in denken: professionals nemen niet meer klakkeloos aan dat er geen naasten zijn als de cliënt dat zegt.	“Je ziet de laatste jaren dat daar voorzichtig de stap wat ingenomen wordt dat daar niet genoeg mee genomen wordt.”
7.14 Basisinformatie delen met naasten mogelijk	Wettelijk is het toegestaan om algemene informatie met naasten te delen, wat contact kan vergemakkelijken.	“Als die broer of zus er wel is en die wil wel contact, dan is die gene er en die mag gewoon informatie krijgen

		over waar iemand is opgenomen.”
7.15 Geen vaste werkwijze voor samenwerken met naasten	Er is geen gestandaardiseerde aanpak voor samenwerking met familie of netwerk van cliënten.	“Geen vaste regels, zeg maar, met op deze manier ga je samenwerken met met de familie van een cliënt of.”
7.16 Handelingsverlegenheid als gevolg van persoonlijke onzekerheid	Twijfel over eigen rol en effectiviteit speelt een rol in het vermijden van contact of het niet inzetten van nieuwe methodes.	“Handelingsverlegenheid begint voor mij ook vaak met: waar word je geraakt?”
7.17 Verlies van menselijk perspectief door medicalisering	Professionals verliezen soms uit het oog dat cliënten ook mensen zijn met een sociaal netwerk.	“Een inwoner wordt al gauw een cliënt, en dan een patiënt. [...] die heeft ook burens, vrienden, familie... en dat wordt nog wel eens vergeten.”
7.18 Weerstand bij cliënten voor netwerkbetrokkenheid	Professionals ervaren dat cliënten terughoudend zijn om naasten te betrekken vanwege onbekendheid of ongemak.	“Die denken, ja, wat moet mijn partner nu hier bij doen?”
7.19 Organisatie netwerkgesprekken is tijdrovend	Het betrekken van het netwerk vraagt veel afstemming en voorbereiding en vormt daardoor een praktische belemmering.	“Nee en een ander knelpunt [...] het is arbeidsintensief.”
8. Houding en motivatie professional	Attitude, overtuiging, onzekerheid, persoonlijke drempels of juist enthousiasme.	
8.1 Gebrek aan motivatie voor vrijwillige scholing	Medewerkers schrijven zich niet altijd uit eigen beweging in voor vrijwillige trainingen, ondanks positieve inhoud.	“Alleen toch is het best lastig om iedereen gemotiveerd te krijgen zich in te schrijven voor die opleidingen.”
8.2 Omslag in benadering bij ontbreken van naasten	Er ontstaat een verandering in denken: professionals nemen niet meer klakkeloos aan dat er geen naasten zijn als de cliënt dat zegt.	“Je ziet de laatste jaren dat daar voorzichtig de stap wat ingenomen wordt dat daar niet genoeg mee genomen wordt.”
8.3 Samenwerking vraagt gelijkwaardigheid, geen sturing	Samenwerking met naasten vereist een open houding; het gaat niet om het doordrukken van een professionele agenda.	“Samenwerken is iets anders dan luisteren en dan ook gelijk je zin krijgen, of dat er gedaan wordt wat jij vindt dat er moet gebeuren.”

8.4 Onderzoek als hefboom voor verandering	Participatie in onderzoek wordt gezien als waardevolle bijdrage aan bredere beweging richting cultuurverandering.	“En ook dit soort zaken, hè? Gewoon meewerken aan onderzoek hiernaar toe... dat zijn allemaal onderdelen waarmee je een steentje kan bijdragen.”
8.5 Waardevolle en respectvolle benadering van naasten	Naasten moeten betrokken worden op basis van gelijkwaardigheid, niet als verlengstuk van professionals.	“We gaan ze niet de *** klusjes geven...”
8.6 Weerstand tegen scholing bij deel medewerkers	Er is een groep medewerkers die zich bewust afzet tegen scholingsaanbod of ontwikkeling.	“Je hebt altijd een bepaalde groep wat ongeïnteresseerd is, wat zich eigenlijk een beetje de kont in de krib gooit.”
8.7 Acceptatie van tijdsinvestering in leren	Erkenning dat leren tijd kost en inzet vraagt, ook buiten werktijd.	“Dat mag best een huiswerkopdracht bij zitten... als je wat wil leren, dan moet je daar ook een tijd investeren dus.”
8.8 Agogen brengen diversiteit en verruiming herstelvisie	De inbreng van anders opgeleide professionals brengt verandering in denken over herstel en samenwerking.	“Sinds die agogen zijn komen werken... die hebben wat breder beeld bij herstel... zijn vaak ook net andere type personen.”
8.9 Noodzaak tot cultuuromslag voor bespreekbaarheid	Bespreken van samenwerking met naasten vereist verandering in teamcultuur en mindset.	“Ik denk dat daar ook nog wel een beetje een cultuuromslag in onze manier van werken moet komen.”
8.10 Voorwaarden voor succesvolle implementatie scholing	Voor effectieve toepassing van scholing in de praktijk is het essentieel dat de individuele professional gemotiveerd en bekwaam is, het team de aanpak ondersteunt, en de organisatie faciliteert in randvoorwaarden.	“Dus de individuele medewerker moet enthousiast zijn en zich bekwaam genoeg voelen om aan de hand van de training met iets aan de slag te willen gaan. Vervolgens moet het ook gedragen worden in de samenwerking met collega's en dan hebben we het op team niveau en vervolgens moet organisatie daar voldoende in faciliteren.”
8.11 Professionele basishouding bepaalt succes samenwerking	De effectiviteit van samenwerking met informele netwerken hangt	“Uiteindelijk gaat alles over [...] hoe is je benadering, hoe motiveer je mensen,

	sterk af van de houding en benadering van de professional.	bied je een luisterend oor, kijk je naar wat goed gaat?"
8.12 Aansluiten bij netwerk in plaats van regisseren	Succesvolle samenwerking met informele netwerken vraagt om een gelijkwaardige houding en geen expertpositie.	"Ben je degene die het beter weet? [...] Of sluit je aan bij wat er nodig is?"
8.13 Bewustwording van waarde en inzetbaarheid van netwerk	Professionals mogen zich bewuster worden van hoe waardevol en inzetbaar het netwerk van een cliënt kan zijn.	"Misschien nog wel wat meer bewustzijn van de rol van het netwerk en hoe je dat in kunt zetten."
8.14 Gebruik maken van bestaand landelijk scholingsaanbod	Bestaande landelijke scholingen worden benut om efficiënt om te gaan met tijd en middelen.	"Als er ergens landelijk een scholing, conferentie of thema is... waarom zou ik dat dan nog organiseren?"
8.15 Behoefte aan cultuuromslag in interpretatie cliëntwens	Huidige praktijk is nog te volgzaam richting cliënten; er is nood aan reflectie en professionele afweging.	"Sommige mensen zeggen nog te makkelijk: cliënt zegt, Ik wil geen contact met naasten, dus we doen het niet. Zo simpel is het niet."
8.16 Grenzen en handelingsverlegenheid belemmeren actie	Professionals durven soms niet in actie te komen uit angst om grenzen te overschrijden.	"Dat valt dus ook een beetje onder het de angst van de grens."
8.17 Afhankelijkheid van individuele inschatting	Of en hoe naasten worden betrokken, hangt nu vaak af van de persoonlijke houding van individuele professionals.	"Ik denk dat je het nu nog teveel afhankelijk bent van de individu, dus die individuele psychiater of verpleegkundige die wel zegt van: hé, maar ik mag dit of dat wel."
8.18 Scholing alleen is niet genoeg, cultuurverandering nodig	Naast scholing is er een fundamentele verandering in houding, denken en werkwijze binnen teams nodig.	"Dat er echt wel scholing aangeboden kan worden... maar ik denk dat het goed is om te beseffen dat het cluster waarvoor ik werk, dat naast die scholing ook gewoon nog een cultuuromslag moet komen."
9. Scholingsbeleid en organisatie	Hoe komt scholing tot stand? Wie bepaalt? Wat is verplicht? Interne/externe trainers.	
9.1 Inkoop van externe scholing	Scholingen worden niet altijd intern ontwikkeld, maar afgenomen via externe aanbieders en platforms.	"Lentis koopt scholingen in bij andere organisaties en scholingsplatforms."

9.2 Centrale afdeling scholing	Opleidingen zijn gecentraliseerd binnen een specifieke afdeling die verantwoordelijk is voor het Lentis-brede scholingsaanbod.	“Wij hebben een tak opleidingen binnen in het structuur staat die dan bij mensen. Ontwikkeling staat dan onder opleidingen en dat is een afdeling die eigenlijk over de Lentis brede opleidingen gaat.”
9.3 Kosten-batenafweging bij deelname aan externe scholing	Er wordt kritisch gekeken of de opbrengsten van dure scholing opwegen tegen de investeringen.	“Dan moet je je afvragen: weegt dat nog tegen elkaar op?”
9.4 Gerichte investering in selectieve scholing bij hoge relevantie	Ondanks praktische bezwaren wordt in uitzonderlijke gevallen bewust gekozen om wel te investeren.	“We hebben uiteindelijk overwogen om twee medewerkers daar wél heen te sturen [...] omdat we het een heel belangrijke scholing vinden.”
9.5 Projectmatige aansturing van scholingsontwikkeling	Scholingsprojecten worden begeleid door projectleiders en inhoudelijk afgestemd binnen de organisatie.	“Er is een projectleider bij betrokken. Dat ben ik in dit geval [...] en ons inhoudelijk manager [...] daar hoort dit ook bij.”
9.6 Scholingsontwikkeling in lijn met beleidsdoelen	Beleid vormt richtinggevend kader bij het ontwikkelen van nieuwe scholing.	“Zeker naar beleidsdoelen.”
9.7 Projectmatige besluitvorming met input van gebruikers	Nieuwe scholing en werkwijzen worden projectmatig ontwikkeld, met actieve participatie van betrokken professionals.	“Dat wordt zeg maar gewoon binnen [...] vergaderingen wordt dat afgewogen. Wij werken wel echt wat ik dus ook zeg. Projectmatig [...] informatie opwinden van alle gebruikers en belanghebbende.”
9.8 Ontwikkeling opleidingsplan in uitvoering	De organisatie is momenteel actief bezig met het formuleren van een gestructureerd opleidingsbeleid.	“We zijn op dit moment bezig met het opstellen van een opleidingsplan.”
9.9 Inventarisatie scholingsbehoefte gericht op bekwaamheid	De organisatie reflecteert op bestaand en ontbrekend scholingsaanbod met als doel medewerkers voldoende te bekwaamen voor professioneel handelen.	“Wat hebben we al, en wat ontbreekt er nog om onze medewerkers goed te scholen? Het doel is dat zij bekwaam zijn en beschikken over voldoende kennis om hun werk goed uit te voeren.”

9.10 Scholingspakket afgestemd op functie	De verplichte scholingen verschillen per functie, afhankelijk van de aard van het werk.	"Afhankelijk van je functie is er een bepaald pakket aan scholingen die je dan verplicht dient te volgen."
9.11 Voorbereiding op implementatieplan	De organisatie is bezig met de overgang naar een meer gestructureerde aanpak waarbij scholing en beleid via een implementatieplan worden geborgd.	"We gaan nu richting een situatie waarin we met een implementatieplan willen gaan werken."
9.12 Combinatie van verplichte en keuzegerichte scholing	Het opleidingsplan bevat zowel verplichte onderdelen als ruimte voor teams om zelf scholing te kiezen op basis van hun eigen behoeften.	"We willen een tweejarig plan maken, een gedeelte is gewoon verplicht qua scholing en een gedeelte mag het team zelf kiezen wat voor hun belangrijk is."
9.13 Verantwoordelijkheid inhoudsdeskundigen	Binnen de organisatie bepalen inhoudsdeskundigen per thema of onderwerp welke trainingen worden ontwikkeld of aangeboden.	"Want klopt, we doen natuurlijk al heel veel. En medewerkers moeten het allemaal gewoon maar doen in hun werktijd, dus, ja, dat wordt dan eigenlijk door, we hebben dan een soort van groepje, inhoudsdeskundigen noemen we dat, dan die ja die inhoudelijk dan verantwoordelijk zijn voor een bepaald onderwerp, voor een thema, waar een training bij hoort."
9.14 Beoordeling urgentie scholing	De noodzaak voor scholing wordt bepaald door inhoudsdeskundigen en leidt tot voorstellen voor eenmalige of herhaalde training.	"Ja en dan wordt de urgentie eigenlijk daar bepaald en dan wordt het eigenlijk als voorstel neergelegd nogmaals eigenlijk, en ook op dat het dan ook weer wordt bekeken om bijvoorbeeld een eenmalige training te doen of dat je zegt, we moeten in één keer in de 3 jaar moeten we hier iets mee"
9.15 Urgentiebesef door onderzoek	Het besef van urgentie voor scholing over samenwerking met naasten ontstaat mede door onderzoek dat het belang ervan aantoont	"Ja, het moet altijd wel passen inderdaad, maar, op het moment dat je zegt als organisatie, we vinden dat we, we vinden dat we aandacht moeten hebben voor die naasten, we hebben daar onderzoek naar gedaan, we zien dat het belangrijk is, dat het bijdraagt, dan is het

		natuurlijk ook, dan voelt en dan wordt die urgentie ook wel meer gevoeld om daar ook meer op te gaan inzetten”
9.16 Interne organisatie van verplichte basistrainingen	Bepaalde essentiële trainingen, zoals BHV en suïcidepreventie, worden intern verzorgd binnen de organisatie.	“Ja, we hebben interne scholing dat dat wordt zelf georganiseerd, bijvoorbeeld. Dan moet je bijvoorbeeld denken aan BHV hè, dus bedrijfshulpverlening, suïcidepreventie.”
9.17 Toekomstige ontwikkeling van geïntegreerde ART-scholing	Doel is om losse onderdelen uit andere opleidingen te bundelen tot een geïntegreerde ART-gerichte scholing.	“Alleen in onze opleidingen zie je dat nog te weinig terugkomen en ons doel is om de aankomende jaren daar scholing voor te schrijven, dus onderdelen van andere opleidingen eigenlijk samenvoegen en ons medewerkers dan een soort ART scholing te kunnen bieden.”
9.18 Participatieve behoefteanalyse voorafgaand aan scholing	In de voorbereiding op scholing wordt veel aandacht besteed aan input van eindgebruikers om aan te sluiten bij praktijkbehoeften.	“Dus heel veel tijd in het vragen stellen aan mensen aan betrokken mensen die uiteindelijk het werk moeten gaan doen. Van wat ben je nodig?”
9.19 Gebruiker centraal in scholingsontwikkeling	De eindgebruiker wordt actief betrokken bij de inhoud en vorm van scholing.	“We willen duidelijk de gebruiker een stem laten geven
9.20 Inbreng vanuit onderzoeksexpertise bij scholing	Ontwikkeling van scholing wordt ondersteund door professionals met een onderzoeksachtergrond.	die zit heel erg. Die heeft zelf ook een onderzoeksachtergrond.”
9.21 Gebruiker centraal in scholingsontwikkeling	De eindgebruiker wordt actief betrokken bij de inhoud en vorm van scholing.	“We willen duidelijk de gebruiker een stem laten geven.”
9.22 Tot stand komen training KOPPeling	Voor de training KOPPeling wordt samengewerkt met verschillende organisaties, om de zorg zo te organiseren dat er een goed steunnetwerk onder het gezin komt	“Dat doen we in samenwerking met de medewerkers vanuit WIJ Groningen, vanuit volwassen psychiatrie, vanuit de kinderen jeugdpsychiatrie. Om de zorg zo te organiseren dat

		er een goed steunnetwerk onder gezin komt.”
9.23 Verschillende vormen	Er wordt kritisch gekeken naar welke vorm van een training het meest passend is voor een bepaald onderwerp	“En daar wordt wel kritisch naar gekeken, dus soms is het meer een workshop. Soms is het meer kennisoverdracht, powerpoint presentatie en soms is het meer een vaardigheidstraining op locatie waarbij je in groepjes dingen in gaat trainen.”
9.24 Mix van interne en externe trainers	Scholing wordt zowel intern ontwikkeld als extern ingekocht bij experts of hogescholen.	“Dat is een intern iemand en die ontwikkelt ook intern trainingen die Mensen dan ook weer intern kunnen kopen.”
9.25 Inkoop van externe expertise voor scholing	Naast interne scholing wordt ook externe expertise ingehuurd, bijvoorbeeld via losse trainingen van experts.	“En we huren ook wel expertise in, dus we kopen ook wel trainingen in extern voorbij experts.”
9.26 Samenwerking met hogescholen voor scholing	Organisaties maken gebruik van de expertise van hogeschooldocenten voor het verzorgen van trainingen.	“Of bij hogescholen doen we ook als bij de Hanze, bijvoorbeeld docenten die bij ons training komen geven.”
9.27 Sociale netwerkversterking als leidend principe	De methode ‘sociale netwerkversterking’ is een beleidsmatig uitgangspunt binnen de organisatie.	“Dat is wel een beetje ons beleid, zeg maar op sociale netwerk versterken van wat In de eigen omgeving kan en wat er voor degene zelf is, dus zijn eigen regie.”
9.28 Ondersteuning bij implementatie van beleid	Er zijn functies of rollen binnen de organisatie die meekijken hoe plannen worden uitgevoerd en geborgd.	“Ja, die nou controleren, is niet helemaal het goede woord, maar die kijken mee met de organisaties van hoe nou geef je vorm aan alle plannen die je hebt?”
9.29 Scholing cliëntgericht afgestemd	Scholing wordt afgestemd op de achtergrond en behoeften van de medewerker, niet standaard verplicht.	“Bij ons is het eigenlijk bijna niks verplicht [...] er wordt altijd gekeken met jou en de leidinggevende van: wat heb jij nodig?”
9.30 Werkgroep scholing met team inbreng	Scholing wordt voorbereid in een werkgroep waarin medewerkers zelf actief betrokken zijn.	“Daarin hebben we het met medewerkers over alle facetten van het werk. En vandaaruit is er ook een, zeg maar, een werkgroepje

		dat zich met scholing bezighoudt.”
9.31 Inventarisatie van leerwensen per team	Scholingsbehoeften worden jaarlijks afgestemd op de wensen en mogelijkheden van het team.	“We inventariseren altijd de wensen van: wat is belangrijk? Wat willen we weten? Wat is mogelijk?”
9.32 Scholings keuzes afgestemd op budget	De invulling van het scholingsprogramma wordt bepaald met oog voor financiële beperkingen.	“Met rekening houdend met het beperkte scholingsbudget een scholingsprogramma op.”
9.33 Thema- en contextafhankelijke keuze voor scholings type	Keuze tussen intern of extern aanbod hangt af van actualiteit en inhoud van het onderwerp.	“Dat hangt af van het onderwerp, het thema, en wat er op dat moment speelt.”
9.34 Afweging interne vs. externe deskundigheid	Keuze tussen interne of externe scholing wordt gemaakt op basis van aanwezige expertise.	“Hebben we intern iemand die over het onderwerp iets weet? En als dat niet het geval is, dan doen we dat extern.”
9.35 Periodieke terugkeer van externe scholing	Bepaalde externe scholingen keren structureel terug om kennis bij te werken.	“Met sommige externen hebben we zelfs eens in de zoveel tijd [...] een bijspijkerkursus [...]”
9.36 Ontbreken van formeel beleid rondom naasten	Er is geen expliciet beleid vastgesteld voor samenwerking met naasten binnen de GGD.	“Als je het hebt over beleid: ik denk geen.”
9.37 Onbekendheid met eventueel bestaand beleid	Als er beleid bestaat, is dit onvoldoende bekend bij uitvoerende professionals.	“Als het er al is, is het mij onbekend.”
9.38 Informele praktijk ondanks gebrek aan beleid	Samenwerking met naasten vindt plaats op basis van professionele afweging, niet vanuit vastgelegd beleid.	“Dus als ik zeg dat er geen beleid is, wil dat niet zeggen dat we het niet doen.”
9.39 Beleid beperkt tot specifieke werkvelden (OGGZ)	Eventuele beleidsvorming is beperkt tot delen van het werkveld, zoals de OGGZ.	“Als het niet over de OGGZ gaat, dan hebben we daar ook niet heel specifiek beleid voor.”
9.40 Beperkte beïnvloedingskracht vanuit GGD op gemeentebestuur	GGD-medewerkers kunnen het belang van samenwerking benoemen, maar zijn afhankelijk van gemeentelijk beleid.	“Daar hebben wij weinig invloed op [...] we kunnen hooguit opperen dat het misschien een toegevoegde waarde kan zijn.”
9.41 Overaanbod aan scholing vraagt om scherpe selectie	Door het grote aanbod aan trainingen worden keuzes gemaakt, waarbij samenwerken met naasten	“In het enorme woud van aanbiedingen van scholingen en trainingen op het terrein van gezondheid

	mogelijk niet als prioriteit geldt.	[...] dat aanbod is echt extreem [...] men is daarin gewoon selectief."
9.42 Autonomie van deelnemers in leerproces	Medewerkers worden aangemoedigd om zelf richting te geven aan wat zij belangrijk vinden in scholing.	"De toehoorder moet kunnen zeggen: dit vind ik belangrijk, daar wil ik het over hebben."
9.43 Brede kennisdeling als opbrengst van scholingsdeelname	Scholing moet het hele team ten goede komen; dat is een vereiste bij deelname aan specialistische trainingen.	"Met heel duidelijke voorwaarden: dit gaan wij breed uitdragen, zodat we er allemaal van profiteren."
9.44 Scholingskeuze gebaseerd op nut en noodzaak	Scholing wordt gekozen op basis van relevantie en praktische waarde voor het werk, niet op basis van persoonlijke voorkeur.	"Dus 'leuk' vind ik geen onderbouwing voor een scholing of training. Nut en noodzaak, dus."
9.45 Intern team selecteert gerichte trainingen	Er is een interne werkgroep die zich bezighoudt met het selecteren van relevante scholing voor het team.	"We hebben dus onze eigen opleidingsclubje, dat zoekt naar specifieke trainingen."
9.46 Decentrale besluitvorming en implementatiekracht	Besluiten over werkwijze en implementatie kunnen snel genomen worden binnen het team zelf.	"Dat is het voordeel van BuurtzorgT [...] je kunt het in één vergadering doorvoeren."
9.47 Ruimte voor initiatief van professionals	De organisatiecultuur biedt ruimte voor ideeën en snelle implementatie, mits gedragen door het team.	"Als jij morgen bij ons komt en zegt 'ik heb een geweldig idee' en iedereen is enthousiast, dan kun je het volgende dag gaan doen."
9.48 Afhankelijkheid van externe aanbieder	De scholing wordt slechts door één organisatie in Nederland aangeboden, wat keuzemogelijkheden beperkt.	"Deze extern, Dat is een organisatie [...] die deze training aanbiedt."
10. Onderzoek en inhoudelijke onderbouwing	Interne evaluaties, beleidsvisies, onderbouwing van keuzes, literatuurverwijzingen.	
10.1 Ontwikkelen netwerk intake	Er wordt gewerkt aan een herziening van het aanmeld- en intakeproces waarbij het in kaart brengen van het sociale netwerk standaard onderdeel moet worden van het eerste contact met de cliënt.	"Er is een ontwikkeling gaande waarin we al aan het reorganiseren zijn om eigenlijk bij aanmelding en intakefase dat anders te doen in gesprek met cliënten waarbij er dus inderdaad meer oog is voor bijvoorbeeld een netwerk intake."

10.2 Onderzoek als hefboom voor verandering	Participatie in onderzoek wordt gezien als waardevolle bijdrage aan bredere beweging richting cultuurverandering.	“En ook dit soort zaken, hè? Gewoon meewerken aan onderzoek hiernaar toe... dat zijn allemaal onderdelen waarmee je een steentje kan bijdragen.”
10.3 Wetenschappelijk onderzoek naar rol naasten	Er wordt wetenschappelijk onderzoek gedaan naar hoe belangrijk de rol van naasten is	“Dat we ook nu bezig zijn om vanuit de, ja, echt wel de meer wetenschappelijke kant bekijken. Ja, hoe belangrijk is die rol dan daadwerkelijk in het herstel”
10.4 Inbreng vanuit onderzoeksexpertise bij scholing	Ontwikkeling van scholing wordt ondersteund door professionals met een onderzoeksachtergrond.	“Die zit heel erg. Die heeft zelf ook een onderzoeksachtergrond”
10.5 Behoeftte aan praktijkgestuurd onderzoek	Er is nog een vertaalslag nodig van onderzoek naar concrete invulling van de rol van professionals	“Maar de stap die we nog wel moeten gaan maken is dat het eigenlijk wat meer, wat praktijk gestuurd onderzoek wordt. Van wat betekent dat nou precies dan voor de invulling van jouw rol als professional?”
10.6 Kennis, kunde en ervaring als uitdaging	Uit onderzoek blijkt dat beperkte kennis, kunde en ervaring als uitdaging wordt gezien bij het samenwerken met naasten	“Uit een onderzoek van ons, van VVN, waarin staat dus die barrières die er ook zijn om met naasten te werken. Beperkte kennis, kunde en ervaring.”
10.7 Hoe professionals te trainen	Er wordt gekeken naar hoe je in een trainingsvorm kunt neerzetten hoe je precies omgaat met het informele netwerk	“En hoe ga je dan professionals trainen in hoe je gesprekken met naasten gaat voeren inderdaad wanneer het gaat over onbegrepen gedrag, hè? Bij de ouder in dit geval, hoe ga je dat dan doen en hoe maak je dat met de ouder bespreekbaar? En nou ja, voorbij schuld en schaamte, maar ook, ja, hoe zet je dat in trainingsvorm neer?”
10.8 Onderzoek netwerk vanaf begin betrekken	Er wordt onderzocht hoe het informele netwerk vanaf de start van het hulpverleningsproces systematisch betrokken kan worden, met aandacht voor de bredere context van de cliënt.	“Dat zijn we nu aan het onderzoeken om die ook al mee te nemen in het proces vanaf het begin. Dus voorbij de klacht veel meer kijken naar bredere context en al vanaf start daar oog voor hebben, naar vragen en mensen gaan betrekken en hoe we dat precies doen dat

		is dus nog, dat wordt nog uitgezocht.”
10.9 Behoefte aan betere kennisdeling na scholing	Er wordt gezocht naar manieren om opgedane kennis van scholing effectiever te delen binnen het team.	“Ik ben nog steeds bezig om te kijken hoe we dat kunnen verbeteren — dat wat je daar ophaalt ook ten goede komt aan de collega’s in het team die er niet geweest zijn.”
11. Betekenis en rol van naasten	De rol van naasten en hoe hier door professionals naar gekeken wordt, inclusief wie als naaste wordt gezien, hoe hun betrokkenheid verandert en welke plek zij kunnen innemen in het zorg- en herstelproces van cliënten.	
11.1 Brede definitie van naasten	Het begrip ‘naasten’ wordt breed geïnterpreteerd als iedereen die betekenisvol is (geweest) voor de cliënt, niet alleen familieleden.	“Met ‘naasten’ bedoelen we in dit verband niet per se een ouder of broer of zus, maar dat kan ook een buurman, vriend of iemand anders zijn die op een bepaalde manier betekenisvol is geweest in het leven van de cliënt.”
11.2 Verandering rol van naasten	De rol van naasten bij VNN is aan het veranderen	“Ja de rol van naasten krijgt wel steeds een belangrijkere plek. Je ziet het nu ook ook in de visie die VNN heeft dat ja, het is niet alleen maar de cliënt zelf, zeg maar ook de naasten. Het is, ja je behandelt de cliënt, maar wij zijn ook, VNN zorgt ook voor de naasten.”
11.3 Rol van naasten in herstelproces	In de verdiepingstraining wordt besproken hoe de rol van naasten zowel positief als negatief kan uitwerken op het herstel van de cliënt.	“En er zit ook nog een stukje in over wat, ja die rol van naasten, dus hoe die belemmerend kan zijn of juist bevorderend. “
11.4 Welke naasten worden betrokken	Naasten die rechtstreeks betrokken zijn bij de opvoeding worden ook wel eens betrokken	“Ja en ook wel eens hè, opa 's of oma 's of ooms en tantes, als die ook rechtstreeks betrokken zijn bij de opvoeding van kinderen.”
11.5 Uitzoeken wie naasten zijn	Er wordt uitgezocht wie de naasten van een cliënt zijn, ook omdat dat iets kan zeggen over de krachten van een cliënt	“Wie zijn er betrokken? Nou, op wie kan een kind bouwen, hè? En waar en op wat voor manier kan het kind op die persoon bouwen? Dus dat is wel iets wat je wil weten, omdat dat ook iets zegt over krachten.”

11.6 Beperkte aanwezigheid van naasten bij cliënten	Veel cliënten hebben weinig tot geen betrokken informele netwerken.	“Tussen de 5 en de 10 cliënten überhaupt naasten hebben... meer dan de helft van de cliënten überhaupt geen naasten.”
11.7 Toename in erkenning en betrokkenheid van naasten	Naasten voelen zich tegenwoordig meer gehoord en betrokken bij zorgbeslissingen.	“De man gaf ook echt duidelijk aan... Ik vind het echt fijn dat ik zo dat zo goed naar mij geluisterd wordt... 20 jaar geleden was dat heel anders.”
11.8 Onzichtbare of niet-geactiveerde informele netwerken	Mogelijke naasten zijn er wel, maar worden niet herkend of actief betrokken.	“Dat er nog heel veel cliënten zijn die bijvoorbeeld geen naasten hebben... maar dat die ergens wel zijn... maar dat nog niet helemaal... betrokken wordt.”
11.9 Bewuste inzet van naasten met duidelijke rol	Naasten mogen niet puur als praktische hulp ingezet worden; hun betrokkenheid moet zinvol en afgestemd zijn.	“Je gaat ook niet naasten alleen maar betrekken van... oh mooi, dan hebben we naasten dus die kan mee naar het ziekenhuis.”
11.10 Inzichtelijk wie naasten zijn	Het is belangrijk dat professionals zich bewust zijn van wie allemaal als naaste kunnen fungeren, zodat zij deze betrokkenen actief kunnen overwegen en inzetten in de begeleiding van de cliënt.	“En ik denk vooral dat het inzichtelijk moet zijn wie allemaal naasten kunnen zijn en dat het relevant is om die ook zo nodig een rol te geven. Ik denk als het op het netvlies is en dat er aan gedacht wordt dat dat al heel helpend is.”
11.11 Context en omstandigheden zijn mede bepalend voor succes	Bij samenwerking met informele netwerken moet rekening gehouden worden met bredere leefomstandigheden.	“Het gaat niet alleen om de naasten, maar ook om de omstandigheden.”
11.12 Systeembenadering in scholing	In een verdiepingstraining wordt aandacht besteed aan de rol van het systeem (zoals naasten) en intergenerationele effecten.	“Nou er zit dus wel in die verdiepingstraining die ik net al even noemde die we vanaf september gaan doen. Daar zit even kijken hoor daar zit wel iets in over naasten. Ja die rol van het systeem eigenlijk, meer over, ja, die rol, zeg maar van het systeem en het belang ook. En hoe groot het effect is van die generationele overdracht.”

11.13 Naasten dragen langdurige zorg; professional is tijdelijk	Erkenning dat informele netwerken de belangrijkste langdurige ondersteuning bieden, terwijl de professional slechts tijdelijk betrokken is.	"Ja, dat je die ook goede plek geeft [...] onze bijdrage is maar eigenlijk heel minimaal."
11.14 Informele netwerken als bron van ervaringsdeskundigheid	De methode is bewust gekozen omdat het de ervaringskennis van het sociaal netwerk actief en intensief inzet bij herstel, met name bij psychose.	"Omdat wij ervaringsdeskundigheid heel belangrijk vinden en hier wordt dus een heel veel ervaringsdeskundigheid van omstanders, wordt daarbij betrokken. Dit is zo'n beetje de meest intensieve vorm, zoals wij hem kennen, hoe je ervaringsdeskundigheid gewoon kunt inzetten.."