

in opdracht van



Ministerie van Veiligheid en Justitie

De specialisten samengebracht

*Het voorspellen van samenwerking door
professionals in de aanpak van vechtscheidingen*



MASTERSCRIPTIE

Naam student: T. (Thomas) Westveer
E-mailadres: thomaswestveer@gmail.com
Studentnummer: 5962633
Eerste begeleider: dr. H.J.M. (Erna) Ruijter
Tweede begeleider: dr. S.G. (Stephan) Grimmelikhuijsen

OMSLAG

Paul Ernest Boniface de Castellane, een Frans edelman, en Anna Gould, erfgename van een rijk Amerikaans geslacht van financiers, trouwden op 14 maart 1895 in New York. Zij kregen samen vijf kinderen. In 1906 vroeg Anna Gould op grond van ontrouw een echtscheiding aan, nadat Castellane ongeveer tien miljoen dollar had besteed die Gould toebehoorde. Wat volgde is misschien wel de eerste 'vechtscheiding' zoals wij die nu kennen. In ieder geval is deze zaak breed uitgemeten in onder andere Time Magazine.

Castellane begon twee jaar na de echtscheiding een procedure bij de Rooms-katholieke kerk om het huwelijk voor de kerk te laten ontbinden. De slepende procedure duurde in totaal zestien jaar, waarin zowel Castellane als Gould voortdurend in beroep gingen tegen de uitspraak van de Rooms-katholieke kerk en elkaar ondertussen van alles verweten. In 1924 oordeelden negen kardinalen in de zesde zitting over de zaak dat het huwelijk voor de kerk niet ontbonden zou worden. Daarmee heeft Gould de zaak uiteindelijk 'gewonnen'. Of, en zo ja, hoe haar vijf kinderen uit haar eerste huwelijk en twee kinderen uit haar tweede huwelijk hebben geleden onder deze jaren van strijd, is nooit duidelijk geworden. Wat vaststaat is dat de kinderen die vandaag knel komen te zitten in een vchtscheiding, op meer aandacht kunnen rekenen. Onder meer van de professionals die centraal staan in dit onderzoek.

De afbeelding op de voorpagina is afkomstig van kunstenaar Samuel D. Ehrhart en heet *An international high noon divorce*. Het is een parodie en kritiek op "*the circus-like atmosphere of the divorce proceedings*", onder andere af te leiden uit het boekje met "*incriminating evidence*" dat wordt gedragen door Gould¹.

¹ Bron: Library of Congress: <http://www.loc.gov/pictures/item/2011645820/>

INHOUDSOPGAVE

1. Voorwoord	5
2. Samenvatting	6
3. Inleiding	7
3.1 Introductie.....	7
1.3 Probleem- en vraagstelling	9
1.4 Wetenschappelijke relevantie	10
1.3 Praktische relevantie	10
1.6 Opbouw onderzoek.....	11
4. Theoretisch kader	12
4.1 Verschuivende paradigma's.....	12
4.2 Collaborative governance gedefinieerd.....	13
4.3 Conceptuele modellen voor collaborative governance	14
4.4 Beperkingen van huidige modellen	17
4.5 Voorspellers van de intensiviteit van samenwerking	18
4.6 Intensiviteit van samenwerking	23
4.7 Deelconclusie	24
5. Methoden en technieken	26
5.1 Aard van het onderzoek.....	26
5.2 Exploratieve interviews	26
5.3 Werving en selectie respondenten.....	27
5.4 Beschrijving respondenten.....	28
5.5 Sociale netwerkanalyse	30
5.6 Samenstelling en structuur vragenlijst.....	31
5.7 Operationalisering variabelen en factor- en betrouwbaarheidsanalyses.....	32
5.8 Kwaliteitscriteria.....	44
6. Resultaten	46
6.1 Sociale netwerkanalyse	46
6.2 Voorspellers van samenwerking met zorgprofessionals.....	49
6.3 Voorspellers van samenwerking met juridisch professionals.....	53
6.4 Toetsen van hypotheses.....	57
6.5 Empirisch model	61
7. Conclusie	62
8. Discussie	64
8.1 Duiding van resultaten en conclusies.....	64
8.2 Reflectie op model en theoretische lens	65

8.3 Beperkingen	66
8.4 Suggesties voor vervolgonderzoek	66
8.5 Aanbevelingen.....	67
9. Referenties	68
10. Bijlagen.....	76
10.1 Conceptueel model van Bryson, Crosby & Stone (2006)	76
10.2 Conceptueel model van Thomson & Perry (2006).....	77
10.3 Conceptueel model van Ansell & Gash (2008).....	78
10.4 Conceptueel model van Emerson, Nabatchi & Balogh (2012).....	79
10.5 Schaal en eerdere onderzoeken van Frey et al. (2006)	80
10.6 Vragenlijst.....	81
10.7 Criteria voor factor- en betrouwbaarheidsanalyse	99
10.8 Factor- en betrouwbaarheidsanalyse ‘vermogen om samen te werken’	100
10.9 Factor- en betrouwbaarheidsanalyse ‘faciliterende wet- en regelgeving’.....	101
10.10 Factor- en betrouwbaarheidsanalyse ‘prikkel voor samenwerking’	103
10.11 Factor- en betrouwbaarheidsanalyse ‘intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals’	105
10.12 Factor- en betrouwbaarheidsanalyse ‘intensiviteit van samenwerking met juridisch professionals’	107
10.13 Factor- en betrouwbaarheidsanalyse ‘tevredenheid met samenwerking met zorgprofessionals’	109
10.14 Factor- en betrouwbaarheidsanalyse ‘tevredenheid met samenwerking met juridisch professionals’	110
10.15 Schalen voor onafhankelijke en afhankelijke variabelen	111
10.16 <i>Indegree centrality</i> van beroepsgroepen werkzaam rondom vechtscheidingen....	117
10.17 Uitkomsten van Mann Whitney U testen	121
10.18 Descriptieve statistieken van variabelen in het regressiemodel voor samenwerking met zorgprofessionals, uitgesplitst naar professie.....	123
10.19 Correlatiematrix onafhankelijke variabelen voor regressie intensiviteit samenwerking zorgprofessionals	124
10.20 Descriptieve statistieken van variabelen in het regressiemodel voor samenwerking met juridisch professionals, uitgesplitst naar professie	125
10.21 Correlatiematrix onafhankelijke variabelen voor regressie intensiviteit samenwerking juridisch professionals	126

1. VOORWOORD

It takes a village to raise a child

Dit beroemde Afrikaanse gezegde stelt dat individuen en groepen buiten de directe familie een grote impact hebben op de ontwikkeling van een kind. In de context van mijn masterscriptie kan dit gezegde op verschillende manieren worden geïnterpreteerd.

Een grote groep professionals die werkzaam zijn op het gebied van vechtscheidingen hebben (potentieel) grote impact op het veilig opgroeien van een kind – zeker wanneer zij samenwerken om dat doel zeker te stellen.

Maar het is óók een mooie metafoor om de grote groep mensen die het afgelopen half jaar hebben bijgedragen aan mijn groei op academisch, professioneel en persoonlijk vlak te benoemen. Ik spreek graag een blijk van waardering uit voor:

Mijn docenten van de Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisationswetenschap

Mijn collega's bij Veiligheid en Justitie

Mijn vrienden en familie

Mijn dank aan jullie is groot.



Thomas Westveer

2. SAMENVATTING

De Nederlandse overheid heeft de plicht om kinderen te beschermen wiens ontwikkeling door een vechtscheiding in gevaar komt. Critici stellen dat de overheid hierin ineffectief is, doordat zij het probleem opdeelt in een juridische en zorggerelateerde component. Juridische en emotionele geschillenbeslechting worden verkokerd aangepakt, terwijl het probleem integraal benaderd zou moeten worden. Meer en intensievere samenwerking tussen professionals in de aanpak vechtscheidingen, zou ertoe kunnen leiden dat de overheid beter in staat is kinderen in een vechtscheiding te beschermen.

Een sociale netwerkanalyse² liet zien dat er door professionals werkzaam rondom vechtscheidingen in aanzienlijke mate wordt samengewerkt. Daarnaast kwam naar voren dat professionals die intensiever samenwerken, meer tevreden zijn over de samenwerking en vechtscheidingen effectiever kunnen de-escaleren. Dit lijkt de klacht dat er niet zou worden samengewerkt te nuanceren. Sommige professionals werken intensiever samen dan anderen: raadsonderzoekers, jeugdhulpwerkers en jeugdbeschermingswerkers werkten gemiddeld genomen het meest intensief samen. Voor jeugdhulpwerkers en jeugdbeschermingswerkers zou dat kunnen worden verklaard doordat zij in toenemende mate proberen om alle professionals rondom een gezin 'aan tafel te krijgen'. (Advocaat-)mediators, psychologen en (psycho)therapeuten en (sociaal)maatschappelijk werkers werkten wat minder intensief samen. Het minst wordt samengewerkt door advocaten. Het zou kunnen dat voor hen het behartigen van de belangen van een cliënt op gespannen voet staat met het meer consensusgerichte samenwerken.

Uit de hiërarchische multi-pele regressiemodellen kwam naar voren dat samenwerking door professionals werkzaam rondom vechtscheidingen zich vooral voordoet binnen de eigen professie. Zorgprofessionals werken meer samen met andere zorgprofessionals, en juridisch professionals werken meer samen met andere juridisch professionals. In de regressiemodellen was professie de sterkste voorspeller voor de intensiviteit van samenwerking. In de context van samenwerking met zorgprofessionals bleken ook de inschatting van het eigen vermogen om samen te werken, en de aanwezigheid van leiders die het samenwerken stimuleren, significante voorspellers voor de intensiviteit van samenwerking. Hieruit volgt dat, wanneer men samenwerking met zorgprofessionals wil intensiveren, het zinvol lijkt om interventies te plegen zoals bij- en nascholing over samenwerking voor professionals, en ervoor te zorgen dat leidinggevenden samenwerking door hun ondergeschikten stimuleren.

In de context van samenwerking met juridisch professionals werden geen significante voorspellers gevonden naast professie. Deze verschillen kunnen mogelijk worden verklaard door de aard van de taak: juridisch professionals werken meer in opdracht van de cliënt dan zorgprofessionals, die soms in het drang- of dwangkader hun werk uitvoeren. De mate waarin de cliënt keuzevrijheid heeft, zou invloed kunnen hebben op de mate waarin professionals werkzaam voor de cliënt kunnen samenwerken met anderen. Bovendien tonen deze verschillen aan dat het opgestelde model niet even robuust is voor verschillende contexten, en pleit daarmee voor aandacht voor de specifieke context van een samenwerkingsverband.

Veel signalen wijzen erop dat een meer intensieve samenwerking door professionals werkzaam rondom vechtscheidingen ertoe kan leiden dat de overheid beter in staat is haar plicht te vervullen om kinderen te beschermen wiens ontwikkeling door een vechtscheiding in gevaar komt. Dit onderzoek heeft een eerste antwoord gegeven op de vraag hoe je de specialisten samenbrengt, en wat een intensieve samenwerking kan voorspellen.

² Het sociaal netwerk van professionals werkzaam rondom vechtscheidingen is visueel weergegeven op pagina 47.

3. INLEIDING

3.1 Introductie

Steeds meer scheidingen

Als gevolg van maatschappelijke trends als secularisering en de emancipatie van de vrouw, is het beëindigen van een huwelijk of relatie de afgelopen decennia steeds meer uit de taboesfeer getrokken. Waar het voor onze grootouders gewoonte was na het overeenkomen van een huwelijk dit voort te zetten tot de dood hen scheidde, is dit vandaag de dag niet meer vanzelfsprekend. Cijfers uit 2015 laten zien dat 39,6% van alle huwelijken eindigt in een scheiding. In 1980 was dat nog 24%. In 2015 zijn er meer dan vijf keer zoveel echtscheidingen als in 1950. Er is dus sprake van een sterke toename in het aantal echtscheidingen (CBS, 2016).

Vechtscheidingen

In meer dan de helft van deze echtscheidingen zijn minderjarige kinderen betrokken. In 2014 ging dat om 35.700 kinderen in Nederland. Als er kinderen zijn voortgekomen uit het huwelijk, krijgt scheiden een extra dimensie. De ouders zijn er in de eerste instantie zelf voor verantwoordelijk dat de betrokken kinderen zo min mogelijk hinder ondervinden van hun scheiding. Bij de meeste echtscheidingen lijkt dit te lukken. Dat leidt het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) af van het feit dat bijna 88% van de echtscheidingen zonder conflicten in de rechtszaal verloopt. In meer dan 12% van de echtscheidingszaken worden voorlopige voorzieningen getroffen. Dat betekent dat de rechter een (voorlopige) beslissing neemt over voorzieningen als het gebruik van de echtelijke woning, het toevertrouwen van de kinderen aan een ouder, het beschikbaar stellen van goederen voor dagelijks gebruik, een regeling voor zorg- en opvoedingstaken, of alimentatie voor de partner en kinderen. Een voorlopige voorziening duidt volgens het WODC (2016) op een moeizaam scheidingsproces met conflicten. Een moeizaam scheidingsproces met conflicten wordt ook wel een 'vechtscheiding' genoemd³.

Er is geen eenduidige definitie van een vechtscheiding, omdat professionals verschillen van mening over op welk moment een scheiding een vechtscheiding wordt, de hoeveelheid, ernst en het type conflicten die ouders met elkaar moeten hebben om te spreken van een vechtscheiding, en de feiten die een vechtscheiding kunnen definiëren. Anderson, Anderson, Palmer, Mutchler & Baker (2010) stellen dat relaties met extreem veel conflicten worden gekenmerkt door voortdurende negatieve interacties tussen de partners, en een vijandige emotionele omgeving die bestaat uit negatieve emoties, emotionele reactiviteit, een gebrek aan veiligheid en wederzijds wantrouwen (p. 16). Een belangrijke toevoeging hieraan is dat het belang van het kind uit het oog wordt verloren (Schoemaker, de Kruijff, Visser, van Lawick & Finkenauer, 2016). In dit onderzoek wordt een vechtscheiding gedefinieerd als een relatie met extreem veel conflict, en negatieve emoties en interacties tussen de partners, waardoor het belang van het kind uit het oog wordt verloren. Hiertoe kunnen ook vechtscheidingen zonder huwelijk worden gerekend⁴.

Impact op het kind

Echtscheidingen hebben een grote impact op het leven van kinderen. Zij kunnen, zeker in het geval van vechtscheidingen, emotioneel verwaarloosd raken, en angstig en eenzaam zijn. Ze kunnen, wanneer de ouders elkaar zwartmaken, in een loyaliteitsconflict terechtkomen. Ook hebben kinderen waarvan de ouders in een vechtscheiding zitten vaker

³ Sommige professionals spreken liever van een 'conflictscheiding', omdat het woord 'vechtscheiding' stigmatiserend werkt en insinueert dat het gevecht een winnaar en een verliezer kent, terwijl er bij een vechtscheiding geen winnaars zijn (Schoemaker et al., 2016, p. 11). In dit onderzoek wordt toch gekozen voor 'vechtscheiding', omdat dat de meest gangbare term is.

⁴ Bijvoorbeeld een scheiding na geregistreerd partnerschap, of na een relatie waar niets wettelijk is vastgelegd.

problemen op school, moeite met emoties en relaties, meer problemen in het latere huwelijksleven en zijn zij oververtegenwoordigd in de criminaliteit (Amato, 2010; Kelly, 2003). Veel van deze problemen ontstaan doordat ouders in een vechtscheiding dusdanig emotioneel zijn, dat zij niet langer in staat zijn het belang van het kind voorop te stellen. Daardoor komt de ontwikkeling van het kind in gevaar. De Nederlandse overheid heeft zich door middel van ratificatie internationale verdragen⁵ verplicht om deze kinderen te beschermen.

Veel professionals betrokken

De verplichting om kinderen die in hun ontwikkeling worden bedreigd te beschermen legt in toenemende mate druk op overheidsdiensten en indirect publiek gefinancierde dienstverlening. Veel professionals die werken aan het de-escaleren van vechtscheidingen worden al dan niet direct bekostigd met publieke middelen. Maatschappelijk werkers in wijkteams hebben een signaleringsfunctie en verwijzen door als zij een vechtscheiding tegenkomen. Voor juridische geschillenbeslechting zijn vaak aan weerszijden advocaten betrokken, die soms in de vorm van rechtsbijstand door de overheid worden bekostigd. Soms zijn ook mediators betrokken. Rechters maken de uiteindelijke beslissingen in de rechtbank. De rechter kan raadsonderzoekers van de Raad voor de Kinderbescherming vragen om advies hoe het kind veilig kan opgroeien. Als raadsonderzoekers de rechtbank een kindbeschermingsmaatregel adviseren op te leggen, wordt dat uitgevoerd door jeugdbeschermingswerkers⁶ die werkzaam zijn in een gecertificeerde instelling. Maar ook in minder ernstige vechtscheidingen zijn zorggerelateerde publieke professionals betrokken. Jeugdhulpwerkers⁷ helpen kinderen en ouders als opgroeien of opvoeden even niet gaat. Voor het verwerken van emoties zijn, ten slotte, tal van psychologen en (psycho)therapeuten betrokken. Conservatieve schattingen die worden gedaan, stellen dat vechtscheidingen de overheid ten minste 150 miljoen euro kost per jaar⁸.

Gebrek aan samenwerking

Critici stellen dat de huidige aanpak van vechtscheidingen, ondanks de goede bedoelingen van de vele professionals, niet effectief is. Scheidingsproblematiek is één geheel, maar wordt opgedeeld in een juridische en zorggerelateerde component. Juridische en emotionele geschillenbeslechting worden verkokerd aangepakt, terwijl het probleem integraal benaderd zou moeten worden (vgl. Christensen & Lægreid, 2007). De vele (semi)overheidsorganisaties en professionals werken slechts aan één deel van het probleem of de oplossing – ieder vanuit diens eigen specialisme. Door deze verkokering zouden professionals de vechtscheiding mogelijk te eenzijdig benaderen, en materiële en emotionele aspecten mogelijk niet goed tegen elkaar afwegen (WODC, 2016). Een psycholoog of maatschappelijk werker denkt namelijk niet noodzakelijkerwijs binnen wettelijke kaders, en andersom zouden advocaten onvoldoende begrijpen dat een wettelijk besluit nog niet leidt tot (emotionele) geschillenbeslechting.

Dit onderzoek spitst zich toe op samenwerking van de professionals die in de uitvoering van hun werk in direct contact staan met cliënten (vgl. Lipsky, 1980). Meer en intensievere samenwerking zou ertoe kunnen leiden dat professionals van zowel de zorg- als juridische kant een meer integraal begrip krijgen van het probleem (vgl. Christensen & Lægreid, 2007), waardoor zij effectiever vechtscheidingen kunnen de-escaleren in het belang van het kind (vgl. Ansell & Gash, 2008; Kooiman, 1993). Onderliggend onderzoek wil achterhalen in hoeverre er op dit moment wordt samengewerkt, en hoe meer en intensievere samenwerking georganiseerd zou kunnen worden.

⁵ Zoals het Internationaal Verdrag voor de Rechten van het Kind.

⁶ Zijn in de wet bekend als 'gezinsvoogdijwerkers'.

⁷ Waren tot voor kort bekend als 'jeugdzorgwerkers'.

⁸ Bron: Interne stukken van het ministerie van Veiligheid en Justitie. Op verzoek beschikbaar.

3.2 Probleem- en vraagstelling

Meer en intensievere samenwerking tussen professionals zou kunnen bijdragen aan een meer effectieve de-escalatie en beëindiging van vechtscheidingen, waardoor kinderen weer veilig kunnen opgroeien. Onduidelijk is nog hoe een dergelijke intensivering van de samenwerking van de grond zou kunnen komen, evenals welke interventies daar een zinvolle bijdrage aan kunnen leveren.

In bestuurskundige literatuur is reeds veel onderzoek gedaan naar *collaborative governance*, maar vrijwel uitsluitend op mesoniveau en kwalitatief van aard (bijv. Ansell & Gash, 2008; Bryson, Crosby & Stone, 2006; Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012; Thomson & Perry, 2006). Dat sluit mogelijk slecht aan bij professionals werkzaam rondom vechtscheidingen, indien zij als professional een sterke(re) binding hebben met hun professie en een minder sterke binding met hun organisatie (het 'mesoniveau') (vgl. Noordegraaf, 2011).

In dit onderzoek wordt daarom gekeken welke factoren op individueel (of micro)niveau kunnen voorspellen of een intensieve samenwerking van de grond komt. Dat wordt gedaan door bestuurskundige theorie op mesoniveau te vertalen naar het individuele niveau, en te kijken of psychologische literatuur ons begrip van *collaborative governance* op microniveau kan versterken. De combinatie van deze disciplines wordt *behavioral public administration* genoemd (Grimmelikhuijsen, Jilke, Olsen & Tummers, 2017). In de literatuur wordt gezocht waar de behoefte voor samenwerking vandaan komt, hoe samenwerkingsverbanden worden vormgegeven en welke factoren bijdragen aan een intensieve samenwerking. Vervolgens wordt geprobeerd om de voorspellende kracht van deze factoren kwantitatief te toetsen in de context van professionals die werkzaam zijn in de aanpak van vechtscheidingen. In dit onderzoek staat de volgende hoofdvraag centraal.

Welke factoren op microniveau kunnen de intensiviteit van samenwerking door professionals in de aanpak van vechtscheidingen voorspellen?

Ter beantwoording van de hoofdvraag wordt, zoals eerder gesteld, gebruik gemaakt van de literatuur over *collaborative governance*. Dit onderzoeksgebied is relatief gefragmenteerd (O'Leary & Vij, 2012; Thomson, Perry & Miller, 2009). Allereerst wordt onderzocht hoe de organisatie van overheden heeft geleid tot een hernieuwde belangstelling voor samenwerking. Vervolgens wordt gekeken hoe samenwerkingsverbanden zijn en worden georganiseerd. Getracht wordt om mogelijke factoren te identificeren die het opzetten van een samenwerkingsverband stimuleren en faciliteren of juist tegenwerken. Dit zijn variabelen die zich bevinden in de begincondities (vgl. Ansell & Gash, 2008) die de intensiviteit van samenwerking mogelijk kunnen voorspellen. Gekeken wordt of en hoe deze factoren op microniveau effect zouden kunnen hebben. Vervolgens wordt gekeken of ons begrip van de geïdentificeerde factoren verrijkt kan worden met inzichten uit de psychologische literatuur (vgl. Grimmelikhuijsen et al., 2017). In het theoretisch kader worden de volgende theoretische deelvragen beantwoord.

- *Wat is samenwerking en waar komt de behoefte aan samenwerking vandaan?*
- *Hoe kan een samenwerkingsverband worden vormgegeven?*
- *Welke factoren uit de begincondities van een samenwerkingsverband kunnen bijdragen aan een intensieve samenwerking?*

In het empirisch deel van dit onderzoek staat intensiviteit van samenwerking door en tussen professionals in de aanpak van vechtscheidingen centraal. Allereerst wordt onderzocht in hoeverre er op dit moment wordt samengewerkt tussen professionals. Er is in het verleden

nogal eens gesproken over een gebrek aan samenwerking⁹, maar dit is empirisch nog niet gestaafd. Vervolgens wordt onderzocht of (en in welke mate) de factoren uit de begincondities van een samenwerkingsverband, die zijn geïdentificeerd in het theoretisch kader, de intensiviteit van samenwerking in de context van vechtscheidingen kunnen voorspellen. Dergelijke kwantitatieve toetsing heeft nog weinig plaatsgevonden in een onderzoeksveld dat voornamelijk kwalitatieve studies heeft voortgebracht (bijv. Ansell & Gash, 2008; Bryson, Crosby & Stone, 2006; Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012; Thomson & Perry, 2006). De volgende empirische deelvragen worden beantwoord.

- *Welke professionals werken in welke mate met welke andere professionals samen in de aanpak van vechtscheidingen?*
- *Welke variabelen kunnen in welke mate een intensieve samenwerking van professionals werkzaam rondom vechtscheidingen voorspellen?*

3.3 Wetenschappelijke relevantie

De afgelopen decennia is veel onderzoek verricht naar en onder de noemer van *collaborative governance*. Onderzoekers hebben het fenomeen uitvoerig beschreven in empirische studies, en die zijn omvattend samengebracht in conceptuele modellen waarin wordt beschreven welke factoren elkaar beïnvloeden en op elkaar inwerken (Ansell & Gash, 2008; Bryson, Crosby & Stone, 2006; Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012; Thomson & Perry, 2006). De meeste studies deden dat op organisatieniveau (meso) en lijken voornamelijk van toepassing op leiders van individuele organisaties die willen samenwerken of de leider van een samenwerkingsverband. Onderliggend onderzoek stelt zich ten doel te achterhalen of dit ook geldt op individueel of microniveau; meer in het bijzonder voor de relatief autonome professional zonder (sterke) organisatiebinding (vgl. Noordegraaf, 2001; Williams, 2015). De vertaalslag naar het microniveau wordt gemaakt door onder meer te kijken naar inzichten uit de (voornamelijk sociale) psychologie. Het combineren van bestuurskundige en psychologische inzichten wordt *behavioral public administration* genoemd (vgl. Grimmelikhuijsen et al., 2017), en kan ons begrip van *collaborative governance* op microniveau vergroten.

Een tweede toevoeging aan bestaande literatuur, is dat dit onderzoek toetsend van aard is. Het overgrote deel van de *collaborative governance* literatuur bevat kwalitatieve case studies, en in mindere mate metastudies. Het kwantitatief toetsen van variabelen die worden geassocieerd met *collaborative governance* is nog nauwelijks gedaan (Doherty, 2015). Dit maakt dat het tot op heden onduidelijk is in welke mate bepaalde variabelen samenhangen met *collaborative governance*, en welke variabelen meer of minder doorslaggevend zijn in het succes en falen van *collaborative governance* als oplossing voor publieke problemen. Met onderliggend onderzoek wordt geprobeerd hiertoe een aanzet te geven.

3.4 Praktische relevantie

Meer en intensievere samenwerking tussen professionals zou kunnen bijdragen aan een meer effectieve de-escalatie en beëindiging van vechtscheidingen, waardoor kinderen weer veilig kunnen opgroeien. Toch gaan er veel geluiden op dat deze professionals onvoldoende samenwerken. Deze klacht is tot op heden empirisch niet gestaafd. Dit onderzoek stelt zich ten doel om middels een sociale netwerkanalyse de huidige samenwerkingen in kaart te brengen. Dat helpt beleidsmakers bij de inschatting in hoeverre zij het stimuleren van (multidisciplinaire) samenwerking op het gebied van vechtscheidingen een prioriteit zouden moeten maken.

⁹ Dit bleek onder meer tijdens de Divorce Challenge, waar allerlei professionals en ervaringsdeskundigen in totaal 45 verbeter suggesties aandroegen over samenwerking rondom vechtscheidingen.

Als beleidsmakers en managers besluiten dat samenwerking meer gefaciliteerd moet worden, blijft onzeker hoe zij dat in de context van vechtscheidingen mogelijk kunnen maken. Onderliggend onderzoek stelt zich ten doel te achterhalen welke variabelen in welke mate samenhangen met al dan niet daadwerkelijk samenwerken. Dat kan voor beleidsmakers inzichtelijk maken waarom er al dan niet wordt samengewerkt, en welke instrumenten men zou kunnen inzetten om samenwerking verder te faciliteren.

3.5 Opbouw onderzoek

Hierboven las u de inleiding, waarin is getracht de maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie van onderliggend onderzoek te benadrukken. De rest van dit onderzoek is als volgt opgebouwd.

Het volgende hoofdstuk omvat het theoretisch kader waarin de theoretische deelvragen worden beantwoord. Het hoofdstuk eindigt in acht hypotheses en een conceptueel model dat bestaat uit voorspellers van samenwerking. Hierna volgt het hoofdstuk methoden en technieken. Hierin wordt de aard van het onderzoek besproken, uiteengezet welke methoden zijn gehanteerd en hoe getracht is kwaliteitseisen te borgen. In het volgende hoofdstuk, resultaten, worden de resultaten van het onderzoek besproken aan de hand van de empirische deelvragen. Dit resulteert in de toetsing van de acht hypotheses die zijn opgesteld aan het eind van het theoretisch kader. In het hoofdstuk conclusie worden de resultaten gerelateerd aan eerdere theorie en worden implicaties daarvan besproken. Het laatste hoofdstuk, de discussie, bespreekt mogelijke alternatieve verklaringen, beperkingen aan het onderzoek en wetenschappelijke en praktische implicaties.

4. THEORETISCH KADER

In het theoretisch kader worden de theoretische deelvragen beantwoord:

- *Wat is samenwerking en waar komt de behoefte aan samenwerking vandaan?*
- *Hoe kan een samenwerkingsverband worden vormgegeven?*
- *Welke factoren uit de begincondities van een samenwerkingsverband kunnen bijdragen aan een intensieve samenwerking?*

De deelvragen worden aan de hand van de volgende structuur beantwoord. Allereerst wordt beargumenteerd dat dominante paradigma's in het openbaar bestuur als Old Public Administration en New Public Management hebben geleid tot een hernieuwde aandacht voor samenwerking binnen de (semi)overheid. Vervolgens wordt samenwerking gezien binnen de context van *collaborative governance* literatuur, en wordt het concept gedefinieerd. Conceptuele modellen van *collaborative governance* worden besproken, waarna wordt beargumenteerd dat zij tekortkomingen kennen. Hierna worden voorspellers van samenwerking op microniveau besproken die uit bestuurskundige literatuur naar voren komen. Tevens wordt gekeken of ons begrip van deze voorspellers verrijkt kan worden met inzichten uit de (sociaal)psychologische literatuur. Dit mondt uit in acht hypotheses een conceptueel model dat bestaat uit voorspellers van samenwerking.

4.1 Verschuivende paradigma's

Al eeuwen buigen wetenschappers en beleidsmakers zich over de vraag hoe overheden publieke problemen zouden moeten aanpakken, en hoe zij welvaart en stabiliteit kunnen creëren. Sinds het ontstaan en de uitbreiding van de verzorgingsstaat was de overheid ingericht volgens de principes van wat nu bekend staat als Old Public Administration (OPA). De overheid trad op als centrale actor die op gestandaardiseerde en bureaucratische wijze zowel beleid maakte als uitvoerde. Deze werkwijze werd vanaf de jaren '70 in toenemende mate als inefficiënt en ineffectief gezien (Stoker, 2006). Als reactie hierop ontstond New Public Management (NPM), een nieuw paradigma. De overheid, zo vonden aanhangers van NPM, had te weinig prikkels om diensten efficiënt en effectief te leveren. Zij haalden ideeën voor het beter organiseren van de overheid uit theorieën over *new institutional economics* en *managerialism* (Hood, 1991). Geïnspireerd door bedrijfsmatige en economische theorieën splitste de overheid beleidsbepaling van beleidsimplementatie, stimuleerde ondernemerschap, brak dienstverlening op in kleine delen en introduceerde concurrentie om effectiviteit en efficiëntie te bevorderen (Osborne, 2006).

NPM kon in de decennia die hierop volgden rekenen op stevige kritiek uit verschillende hoeken (Hood, 1991). Eén van de kritieken is dat concurrentie ten koste gaat van samenwerking, terwijl dat soms erg nodig is. *Managerialism* kent vooral een intra-organisationale focus en besteedt minder aandacht aan interorganisationale links. Daarnaast ligt de nadruk bij NPM op het doel in plaats van het proces, terwijl een focus op het proces cruciaal is om in samenwerking doelstellingen te behalen (Rhodes, 1996). Bovendien is vaak onduidelijk welke resultaten behaald moeten worden (zie ook Huxham, 2003). Tenslotte zijn individuele bijdragen aan het resultaat moeilijk van elkaar te onderscheiden. De kritiek op NPM groeide, van waaruit het New Public Governance-paradigma ontstond.

New Public Governance

Bestuurskundigen werden zich er meer en meer van bewust dat traditionele vormen van top-down aansturing in verkokerde overheidsorganisaties (onder OPA) onderpresteren. De overheid als centrale actor bleek beleidsdoelstellingen vaak niet te kunnen waarmaken (Kickert, Klijn & Koppenjan, 1997). Tegelijkertijd bleek, zoals hierboven beschreven, NPM geen passende instrumenten te bieden in een realiteit waarin publieke problemen steeds complexer en dynamischer worden. Naarmate publieke problemen complexer en meer

wicked worden (vgl. Rittel & Webber, 1973), neemt de kans af dat één actor het kan oplossen (Provan & Lemaire, 2012; Scharpf, 1978). Het aanpakken van publieke problemen vraagt om het samenbrengen van specialistische kennis die steeds meer gefragmenteerd is (Ansell & Gash, 2008; Christensen & Lægreid, 2007; Kooiman, 1993). Organisaties en individuen worden steeds afhankelijker van elkaar om tot effectieve probleemoplossing te komen.

Het aangaan van netwerken en allianties tussen organisaties en individuen om dergelijke problemen aan te pakken, vormt de kern van het New Public Governance-paradigma (Head & Alford, 2015; Sørensen & Torfing, 2011; Stoker, 2006). New Public Governance (NPG) gaat uit van een pluralistische staat die interacteert met een veelheid aan actoren die van elkaar afhankelijk zijn om een publiek probleem te doorgronden en aan te pakken (Osborne, 2006). Governance refereert dan ook aan een bestuursstijl waarin de grens tussen en binnen publieke en private sectoren vervaagd raken, en traditionele sturing op basis van autoriteit wordt vervangen door stimuleren, samenstellen, reguleren, integreren en coördineren (Kooiman & Van Vliet, 1993; Stoker, 1998). De uitdaging onder NPG is het creëren van onderlinge verbindingen met alle actoren die in bezit zijn van deze specialistische kennis.

Als antwoord op deze uitdaging ontwikkelden onderzoekers verschillende theorieën en instrumenten. Zo bestaat er onder meer netwerkmanagement (bijv. Kickert, Klijn & Koppenjan, 1997), *joined-up government* en *whole-of-government approaches* (bijv. Christensen & Lægreid, 2007), *collaborative public management* (bijv. Kapucu, Yuldashev & Bakiev, 2009) en *collaborative governance* (bijv. Ansell & Gash, 2008; Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012). Recent bestuurskundig onderzoek richt zich met name op netwerkmanagement en *collaborative governance*. Netwerkmanagement gaat vooral over de vraag of er al dan geen relatie of verbinding bestaat tussen personen of organisaties. *Collaborative governance* gaat over de vraag wat de kwaliteit van dergelijke relaties is, en hoe de overheid dat, in het licht van haar taak welvaart en stabiliteit te creëren, kan organiseren (Provan & Lemaire, 2012). Vanaf hier zal het theoretisch kader worden toegespitst op *collaborative governance*.

4.2 Collaborative governance gedefinieerd

Er is in het begin van de 21^e eeuw veel onderzoek gedaan naar *collaborative governance*. Toch is het onderzoeksveld redelijk gefragmenteerd (O’Leary & Vij, 2012), wat onder meer komt door conceptuele verschillen. Hier worden de definities van Bryson, Crosby & Stone (2006), Thomson & Perry (2006), Ansell & Gash (2008) en Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) besproken en vergeleken¹⁰. Een overzicht van de definities is weergegeven in Tabel 1.

Tabel 1: Definities van *collaborative governance*

Auteurs	Definitie
Bryson, Crosby & Stone (2006)	<i>Cross-sector collaboration</i> is het linken, delen of ter beschikking stellen van informatie, middelen, activiteiten en vaardigheden door organisaties in twee of meer sectoren, om tezamen een outcome te bereiken die de organisaties in afzonderlijke sectoren niet zouden kunnen bereiken (p. 44)
Thomson & Perry (2006)	<i>Collaboration</i> is een proces waarbij autonome actoren

¹⁰ Bryson, Crosby & Stone (2006) spreken over *cross-sector collaboration* en Thomson & Perry (2006) spreken over *collaboration*, niet over *collaborative governance*. Omdat zij samenwerkingsverbanden hebben bestudeerd met als doel inzicht te geven in de werking ervan en hoe dat gemanaged kan worden, en dat sterk overeen met de definitie die Stoker (1998) geeft aan governance, zijn ook deze definities geschaard onder die van *collaborative governance*.

	interacteren door middel van formele en informele onderhandelingen, waarbij zij tezamen regels en structuren creëren die de onderlinge relaties vormgeven, alsook de manier waarop besluitvorming plaatsvindt over issues wat hen tezamen bracht. Het proces heeft betrekking op het creëren van gedeelde normen en wederzijds voordelige interacties (p. 23).
Ansell & Gash (2008)	<i>Collaborative governance</i> is een manier van besturen waarbij één of meerdere publieke organisatie(s) directe verbindingen leggen met niet-publieke stakeholders in een besluitvormingsproces dat formeel en consensusgericht is en zich ten doel stelt om beleid te maken of uit te voeren (p. 544).
Emerson, Nabatchi & Balogh (2012)	<i>Collaborative governance</i> zijn de processen en structuren van beleidsbepaling en –uitvoering die actoren vanuit verschillende (semi)publieke en private organisaties en verschillende overheidslagen op constructieve wijze verbinden om een publieke doelstelling te realiseren die niet anders dan in samenwerking aangepakt kan worden (p. 2).

Op hoofdlijnen komen de definities overeen: allen gaan over meer of minder intensieve relaties tussen actoren (Bryson, Crosby & Stone, 2015, p. 648). Een verschil is dat Bryson, Crosby & Stone (2006) en Thomson & Perry (2006) gedetailleerder beschrijven welke activiteiten zich binnen *collaborative governance* voltrekken, terwijl Ansell & Gash (2008) en Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) in hun definities de nadruk leggen op de vorm en het doel van *collaborative governance*. Bryson, Crosby & Stone (2006) stellen dat het in essentie gaat om het delen van informatie, middelen, activiteiten en vaardigheden – met als doel iets te realiseren wat meer is dan de som der delen. Volgens Thomson & Perry (2006) zijn het onderhandelingen waarin gedeelde normen worden gecreëerd.

Kenmerkend aan de definitie van Ansell & Gash (2008) is dat de samenwerking wordt geïnitieerd door een publieke organisatie, er niet-publieke organisaties bij betrokken worden, deelnemers meedoen aan het besluitvormingsproces (en niet enkel worden geconsulteerd), het samenwerkingsverband een formeel karakter kent met gezamenlijke bijeenkomsten, men op zoek is naar consensus en de focus ligt op bestuur en/of beleid (Ansell & Gash, 2008, pp. 544-548). Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) onderscheiden zich in hun definitie door te stellen dat *collaborative governance* juist gaat over het bereiken van resultaten die niet door één organisatie of actor alleen behaald zouden kunnen worden, en stellen daarbij geen eisen aan het (in)formele karakter van het samenwerkingsverband, noch wie de initiatiefnemer van dat samenwerkingsverband zou moeten zijn. Dit sluit beter aan bij eerder beschreven trends als verregaande specialisering en fragmentatie van kennis (vgl. Christensen & Lægheid, 2007; Kooiman, 1993), omdat zolang een antwoord kan worden geformuleerd op deze uitdagingen, de initiatiefnemer en het al dan niet formele karakter van de samenwerking van ondergeschikt belang zijn. Daarom wordt in dit onderzoek de definitie van Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) aangehouden:

De processen en structuren van beleidsbepaling en –uitvoering die actoren vanuit verschillende (semi)publieke en private organisaties en verschillende overheidslagen op constructieve wijze verbinden om een publieke doelstelling te realiseren die niet anders dan in samenwerking aangepakt kan worden (p. 2).

4.3 Conceptuele modellen voor collaborative governance

De “processen en structuren van beleidsbepaling en -uitvoering die actoren vanuit verschillende (semi)publieke en private organisaties en verschillende overheidslagen op

constructieve wijze verbinden” (Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012, p. 2) zijn dynamisch en complex. Er zijn veel factoren die onderdeel uitmaken of gerelateerd zijn aan *collaborative governance*, en ons begrip ervan mogelijk versterken (Williams, 2015). Veel onderzoekers hebben pogingen ondernomen om deze factoren en hun werking te beschrijven. Sommigen deden dat in de vorm van een conceptueel model waarin zij de variabelen structureren, ordenen en prioriteren. De conceptuele modellen verschillen in hoe gedetailleerd en specifiek ze zijn: van simpele input-throughput-outputmodellen tot meer complexe proposities en contingenties tussen variabelen (Williams, 2015, p. 43). Hieronder worden invloedrijke conceptuele modellen voor *collaborative governance* van Bryson, Crosby & Stone (2006), Thomson & Perry (2006), Ansell & Gash (2008) en Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) uiteengezet en vergeleken.

Het eerste model is van Bryson, Crosby & Stone (2006)¹¹. Zij stellen dat een samenwerkingsverband start met initiële condities, bestaande uit de bredere omgeving waarbinnen een samenwerkingsverband is ingebed, een voorgeschiedenis waarin de separate aanpak van verschillende sectoren een bepaald probleem onbevredigend aanpakten, en de aanwezigheid van ‘koppelingsmechanismen’ (bestaande uit *brokering* organisaties, overeenstemming op hoofdlijnen over de probleemdefinitie, en het hebben van een voorgeschiedenis). De initiële condities hebben invloed op het (samenwerkings)proces. Dat bestaat volgens Bryson, Crosby & Stone (2006) uit het maken van de eerste afspraken, de aanwezigheid van leiderschap en legitimiteit, het werken aan vertrouwen, het managen van conflicten en het maken van een planning. De structuur en governance van het samenwerkingsverband heeft volgens hen invloed op de uitkomsten van het samenwerkingsverband. Zowel het proces als de structuur en governance worden beïnvloed door het type samenwerking, machtsongelijkheid en strijdige institutionele logica’s. Dit leidt tot *outcomes* zoals publieke waardecreatie en toegenomen veerkracht, die sterker zijn als er een goed verantwoordingsmechanisme voor het samenwerkingsverband is ingericht. Een sterk punt van het conceptueel model van Bryson, Crosby & Stone (2006) is dat het proces en de structuur van elkaar loskoppelt, en stelt dat beiden invloedrijk zijn.

Een tweede conceptueel model is afkomstig van Thomson & Perry (2006)¹². Zij onderscheiden *collaborative governance* in antecedenten, het proces en *outcomes* die vervolgens weer invloed hebben op antecedenten. Dit maakt *collaborative governance* een cyclisch proces (p. 22). Zij nemen voor hun model de antecedenten over van Wood & Gray (1991), bestaande uit de aanwezigheid van een hoge mate van wederzijdse afhankelijkheid, een schaarste aan middelen, de ervaren noodzaak om middelen en risico’s te delen, een voorgeschiedenis van pogingen tot samenwerking, het al dan niet nodig hebben van elkaars middelen, en het al dan niet werken aan complexe problemen. Het proces bestaat volgens hen uit vijf variabelen. Twee daarvan zijn structurele dimensies (besturen en beheren), twee zijn dimensies van sociaal kapitaal (wederkerigheid en normen), en de laatste is een *agency* dimensie; organisationele autonomie. Deze variabelen leiden vervolgens tot bepaalde *outcomes* zoals doelbereiking, transacties, waardecreatie en collectieve actie. Thomson & Perry (2006) leggen de nadruk meer op het proces, wat zij *the black box* noemen, en kiezen voor een input-throughput-outputmodel. Daardoor doen zij minder veronderstellingen over de causaliteit of relaties tussen bepaalde variabelen, en lijken zij *collaborative governance* meer te simplificeren dan Bryson, Crosby & Stone (2006) dat doen. Wat zich precies in de door hen genoemde *black box* afspeelt, blijft hierdoor onduidelijk.

Het derde conceptuele model dat hier wordt besproken is die van Ansell & Gash (2008)¹³ en geeft meer inzicht in de *black box* (vgl. Thomson & Perry, 2006). Zij stellen dat *collaborative governance* begint met drie startcondities: ongelijkheid tussen samenwerkingspartners in

¹¹ Het model van Bryson, Crosby & Stone (2006) is visueel weergegeven in Bijlage 10.1.

¹² Het model van Thomson & Perry (2006) is visueel weergegeven in Bijlage 10.2.

¹³ Het model van Ansell & Gash (2008) is visueel weergegeven in Bijlage 10.3.

macht, middelen of kennis, het al dan niet hebben van een conflictueuze voorgeschiedenis en prikkels of belemmeringen voor deelname. Die hebben invloed op het *collaborative* proces. Thomson & Perry (2006) hebben het over hetzelfde proces, maar geen proposities over oorzaak- en gevolgrelaties tussen de variabelen. Ansell & Gash (2008) doen dit wel. Zij stellen dat het proces (in tegenstelling tot het geheel) cyclisch is en dat deze bestaat uit face-to-face dialoog, werken aan vertrouwen, zich committeren aan het proces, gedeeld begrip krijgen en het behalen van tussen-*outcomes*. De tussen-*outcomes* werken vervolgens ook door in *outcomes* buiten het proces zelf. Het proces wordt volgens Ansell & Gash (2008) beïnvloed door het institutioneel ontwerp van het samenwerkingsverband, en het al dan niet aanwezig zijn van faciliterend leiderschap. De toevoeging van Ansell & Gash (2008) op de modellen van Thomson & Perry (2006) en Bryson, Crosby & Stone (2006) is verder dat zij proposities doen voor bepaalde contingenties; bijvoorbeeld dat faciliterend leiderschap sterker moet zijn naarmate de startcondities minder gunstig zijn om tot samenwerking te komen.

Het laatste conceptuele model dat wordt besproken, is een recenter model van Emerson, Nabatchi & Balogh (2012)¹⁴. Zij gebruikten voor hun model onder meer het hierboven beschreven onderzoek van Bryson, Crosby & Stone (2006), Thomson & Perry (2006) en Ansell & Gash (2008) en vulden dat aan met recenter empirisch onderzoek. Volgens Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) vindt *collaborative governance* plaats binnen een systeemcontext die inwerkt op het *collaborative governance regime (CGR)*, en andersom. Factoren binnen een systeemcontext zijn wetgeving en beleidskaders, het al dan niet bestaan van een voorgeschiedenis waarin men beleidsdoelstellingen niet haalde, politieke dynamiek en machtsongelijkheden tussen actoren, de mate van verbondenheid binnen bestaande netwerken, en het al dan niet hebben van een conflictueuze voorgeschiedenis.

Er zijn volgens Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) aanjagers vanuit de systeemcontext en het *CGR* nodig voordat een samenwerkingsverband van de grond kan komen. Vier mogelijke aanjagers worden benoemd: leiderschap, prikkels om deel te nemen aan de samenwerking, wederzijdse afhankelijkheid voor doelbereiking, en de aanwezigheid van onzekerheid die enkel in samenwerkingsverband weggenomen kan worden. Dat zet bepaalde *collaboration* dynamiek in werking; drie met elkaar interacterende componenten die ook zelf weer bestaan uit verschillende processen. Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) benoemen 'princiële verbinding' (aanwezige belangen verkennen, gezamenlijke betekenis vormgeven en gedeelde doelen opstellen), 'gedeelde motivatie' (vertrouwen in anderen, wederzijds begrip, interne legitimiteit en commitment) en 'bekwaamheid voor gezamenlijke actie' (samenwerkingsregels overeenkomen, leiderschap, kennisdeling en het beschikken over voldoende middelen). De interactie tussen deze variabelen en processen leidt tot bepaalde acties, wat vertaald zou kunnen worden als output, wat een *outcome* wordt die inwerkt op de *system context* maar tegelijkertijd ook inwerkt op de *collaboration* dynamiek.

Het conceptueel model van Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) is het meest uitgebreid van de vier modellen: doordat het gestoeld is op meer empirisch onderzoek dan de anderen, kent het de meeste variabelen en benoemt het meer relaties daartussen dan andere modellen. Ook lijkt het realistischer om de context waarbinnen een samenwerkingsverband zich voltrekt te zien als iets wat op elk moment in een samenwerking aanwezig is, in plaats van alleen tijdens de initiële condities (Bryson, Crosby & Stone, 2006) of te stellen dat deze niet doorwerken voorbij de startcondities (Ansell & Gash, 2008). Daarentegen is een kritiek op het model van Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) dat zij een grotere rol toekennen aan het proces boven de structuur (Bryson, Crosby & Stone, 2015, pp. 649-650).

De hierboven beschreven modellen hebben honderden empirische studies vanuit verschillende onderzoeksdisciplines op een omvattende manier samengebracht. Daardoor

¹⁴ Het model van Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) is visueel weergegeven in Bijlage 10.4.

hebben we zicht gekregen op de complexiteit van collectieve actie en is ons begrip van *collaborative governance* versterkt. Het lijkt bijvoorbeeld aannemelijk dat *collaborative governance* zich met name leent voor onderwerpen waar actoren een doel niet op zichzelf kunnen bereiken. Dat kan leiden tot verschillende vormen van meerwaarde, wat Huxham *collaborative advantage* heeft genoemd (Huxham, 1996; 2003; Huxham, Vangen, Huxham & Eden, 2000). Door *collaborative governance* kan men komen tot een beter begrip van het probleem (Head & Alford, 2015), kan beter tegemoet worden gekomen aan toenemende eisen van de burger (Sørensen & Torfing, 2009; 2011) en ontstaan meer prikkels om te innoveren (Borins, 2001; Csikszentmihalyi, 1996).

Tegelijkertijd erkennen veel auteurs dat *collaborative governance* niet vanzelf gaat. Het is tijdrovend (zie bijv. Ansell & Gash, 2008) en er zijn vele barrières die een effectieve samenwerking in de weg kunnen zitten. Te denken valt aan wisselende commitment aan doelstellingen van het samenwerkingsverband (Huxham, 2003), botsing van verschillende (organisatie)culturen (Schruijer, 2006), verlies van autonomie van individuele actoren, transactiekosten van samenwerking (Huxham & Vangen, 2013), en verminderde mogelijkheden voor individuele verantwoording (Agranoff & McGuire, 2001; Weiner & Alexander 1998). Meer kritische auteurs wijzen op het gevaar van inkapseling en het vervangen van publieke voor private waarden (O'Toole & Meier, 2004). Volgens Huxham (2003) laat de praktijk zien dat *collaborative governance* zeer ingewikkeld is, wat maakt dat hij adviseert: *don't do it unless you have to* (p. 421). Duidelijk is dat *the collaboration puzzle* (vgl. Thomson & Perry, 2006) nog niet is opgelost en we nog onvoldoende weten wat de sleutel tot succes is.

4.4 Beperkingen van huidige modellen

De huidige conceptuele modellen kennen een aantal beperkingen, waarvan twee in dit onderzoek worden uitgelicht. Hieronder betoog ik dat het microniveau onderbelicht is gebleven, en dat huidig onderzoek zich, ondanks het vele onderzoek, te weinig heeft gefocust op het toetsen van mogelijke oorzaak- en gevolgrelaties.

Collaborative governance kent veel elementen die elkaar beïnvloeden en op elkaar inwerken (Ansell & Gash, 2008; Bryson, Crosby & Stone, 2006; Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012; Thomson & Perry, 2006). Deze elementen worden onder meer gebruikt om succes of falen van een samenwerkingsverband te verklaren. De conceptuele modellen en empirische studies waarop dat is gebaseerd, beschrijven *collaborative governance* veelal op mesoniveau (en soms met relaties tot het macroniveau). De focus lijkt te liggen op de *governance* van organisaties en samenwerkingsverbanden, en lijkt daarmee van toepassing te zijn voor de leiders van individuele organisaties of de leider van een samenwerkingsverband. Of de werking van de elementen hetzelfde is voor het *street level*, is onduidelijk (Williams, 2015, p. 49). De vraag hoe deze elementen werken op *street level* wordt belangrijker naarmate meer autonome professionals werken aan een publiek probleem. Zonder (of met minder) organisationele binding (vgl. Noordegraaf, 2011), is het de individuele professional die moet besluiten over te gaan tot samenwerking. In het domein van vechtscheidingen werken veel professionals die mogelijk geen (sterke) binding met de organisatie: mogelijk hebben zij in plaats daarvan een sterke en soms sterkere binding met hun professie.

Daarom past aandacht voor het microniveau: wat zich op microniveau afspeelt, heeft immers invloed op *outcomes* op meso- en ook macroniveau (Bryson, Crosby & Stone, 2015; Grimmelikhuisen et al., 2017; Stout & Love, 2017). Het microniveau zou onderzocht kunnen worden door te kijken naar percepties op basis waarvan individuen gestalte geven aan *collaborative governance*. In de (voornamelijk sociale) psychologie is daar reeds veel onderzoek naar gedaan. Het analyseren van bestuurskundige fenomenen door een psychologische lens wordt *behavioral public administration* genoemd, en kan nuttig zijn om theorieën te bevestigen, te nuanceren of uit te breiden (Grimmelikhuisen et al., 2017). In dit

onderzoek zal worden getracht variabelen die zijn geïdentificeerd in de *collaborative governance* literatuur te verrijken met inzichten uit de (sociale) psychologie. Het doel daarvan is om ons begrip van *collaborative governance* op microniveau te vergroten.

Een tweede tekortkoming aan de huidige modellen van *collaborative governance* is dat zij zelden toetsend van aard zijn. Dit kan mogelijk worden verklaard doordat vaak onduidelijk blijft waar de ene theorie of variabele ophoudt, en de volgende begint (Doherty, 2015, p. 2). Ook komen variabelen soms op meerdere plaatsen in conceptuele modellen terug. Ook de door Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) en Ansell & Gash (2008) benoemde contingenties zijn (wellicht door dergelijke onduidelijkheden) nog maar weinig kwantitatief getoetst in de praktijk. Dit maakt dat het tot op heden onduidelijk blijft in welke mate bepaalde variabelen samenhangen met *collaborative governance*, en welke variabelen meer of minder doorslaggevend zijn in het succes en falen van *collaborative governance* als oplossing voor publieke problemen.

Het doel van dit onderzoek is te toetsen welke variabelen in welke mate samenhangen met *collaborative governance*. Vanwege tijdsbependingen is het niet mogelijk om dit te doen voor alle variabelen die in verband zijn gebracht met *collaborative governance*. Daarom zal het onderzoek zich toespitsen op variabelen die zich bevinden in de begincondities¹⁵ van het samenwerkingsverband. Daartoe is besloten omdat kennis van welke variabelen uit de begincondities in welke mate samenhangen met daadwerkelijke samenwerking, kan helpen om te voorspellen of een samenwerkingsverband succesvol van de grond komt, en welke variabelen daarin doorslaggevend zijn.

In het volgende deel wordt beschreven welke mogelijke voorspellers uit de begincondities van *collaborative governance* eerder zijn geïdentificeerd. Vervolgens worden deze variabelen vertaald naar het microniveau en waar mogelijk verrijkt met inzichten uit de psychologie. Dat mondt uit in acht hypothesen en een conceptueel model.

4.5 Voorspellers van de intensiviteit van samenwerking

Hieronder wordt uiteengezet van welke variabelen die zich bevinden in de begincondities van een samenwerkingsverband, verwacht wordt dat zij voorspellende kracht hebben voor de mate waarin daadwerkelijk wordt samengewerkt. De variabelen in deze fase worden besproken op basis van bestuurskundige en (sociaal)psychologische literatuur, en worden vervolgens geclusterd en vertaald naar percepties op microniveau. Cluster I en II gaan over de perceptie van het individu over de samenwerkingspartner(s), en Cluster III en IV gaan over de percepties van het individu over zichzelf.

Cluster I: Moet je wel samenwerken?

Het eerste cluster bevat percepties over de andere (mogelijke) samenwerkingspartner(s). De vraag die centraal staat, is of het individu wel zou moeten beginnen aan een samenwerkingsverband. Dit cluster valt uiteen in twee variabelen: of het individu de perceptie heeft dat samenwerkingspartners hetzelfde doel nastreven, en of het individu percipieert dat er sprake is van wederzijdse afhankelijkheid tussen de samenwerkingspartners.

Overeenstemming over het te bereiken doel

De eerste variabele binnen dit cluster is de perceptie dat de ander waarmee samengewerkt kan of moet worden, hetzelfde doel wil bereiken als het individu zelf. Deze variabele wordt

¹⁵ Met begincondities worden de variabelen bedoeld (condities) die zich bevinden in de periode bedoeld vóór aanvang van het samenwerkingsverband (begin). Bryson, Crosby & Stone (2006) spreken van *initial conditions*, Thomson & Perry (2006) noemen het *antecedents*, Ansell & Gash (2008) hebben het over *starting conditions* en Emerson, Nabatchi & Balogh (2012), tenslotte, spreken van *drivers*. In dit onderzoek wordt dit 'begincondities' genoemd.

veelvuldig genoemd in bestuurskundige literatuur, maar er bestaat onenigheid over op welk moment het binnen *collaborative governance* een rol speelt. Ansell & Gash (2008) spreken over een gezamenlijke missie en probleemdefinitie, en zien dit als onderdeel van het *collaborative* proces. Ook Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) zien gezamenlijke betekenis vormgeven en gedeelde doelen opstellen als onderdeel van de *collaboration* dynamiek.

Bryson, Crosby & Stone (2006), daarentegen, zien overeenstemming op hoofdlijnen over de probleemdefinitie als onderdeel van de koppelingsmechanismen in de initiële condities. Ook ander onderzoek doet vermoeden dat de perceptie hetzelfde doel na te streven, invloed heeft op samenwerkingsgedrag. Doherty (2015) en Kożuch & Sienkiewicz-Małyjurek (2016) stellen bijvoorbeeld dat overeenstemming over het te behalen doel invloedrijk en zelfs doorslaggevend kan zijn voor de vraag of samenwerking van de grond komt. Een metastudie onder psychologische artikelen toonde aan dat gedeelde doelen (waarbij doelbereiking van de één bijdraagt aan doelbereiking van de ander, en vice versa) leidt tot betere samenwerking en prestaties (Johnson, Maruyama, Johnson, Nelson & Skon, 1981). Balliet & Van Lange (2013) toonden ook het tegenovergestelde aan: als er onenigheid is over wat nagestreefd zou moeten worden, kan dat leiden tot minder samenwerking. Dit sterkt de gedachte dat de perceptie gelijke doelen na te streven leidt tot intensievere samenwerking, en leidt tot de volgende hypothese.

H₁: Hoe meer het individu de perceptie heeft gelijke doelen na te streven als de ander, hoe intensiever de samenwerking tussen hen zal zijn.

Wederzijdse afhankelijkheid

Wederzijdse afhankelijkheid wordt in onderzoeken naar *collaborative governance* veelvuldig aangehaald als verklaring waarom samenwerking al dan niet van de grond komt. Kettl (2015) en McGuire (2006) stellen dat wederzijdse afhankelijkheid inhoudt dat het individu zich realiseert dat hij of zij het probleem niet alleen kan oplossen. Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) zien de erkenning van wederzijdse afhankelijkheid als één van de vier aanjagers die een samenwerkingsverband aanjagen. Ook Bryson, Crosby & Stone (2006) noemen wederzijdse afhankelijkheid als één van de initiële condities, en Thomson & Perry (2006) zagen het als één van de antecedenten voor *collaborative governance*.

Wederzijdse afhankelijkheid wordt in de sociale psychologie *positive goal interdependence* en *positive resource interdependence* genoemd. *Positive goal interdependence* kan worden omschreven als een situatie waarbij het individu de perceptie heeft dat zijn doel enkel behaald kan worden als de anderen waarmee zij samenwerken, ook hun doelen behalen (Johnson, Johnson & Stanne, 2000, p. 622). *Positive resource interdependence* is de perceptie andermans middelen nodig te hebben om een eigen doel te bereiken, en niet per se andermans doel (Johnson, Johnson & Stanne, 2000, p. 623). Van beide percepties is aangetoond dat het leidt tot meer samenwerking, al is het effect sterker voor *positive goal interdependence* (Johnson, Johnson, Ortiz & Stanne, 1991). Ook uit bestuurskundige literatuur komt sterk naar voren dat percepties van wederzijdse afhankelijkheid samenhangen met daadwerkelijke samenwerking (Doherty, 2015; Kożuch & Sienkiewicz-Małyjurek, 2016; Logsdon, 1991; Oliver, 1990; Schmidt & Kochan, 1977). Dit leidt tot de volgende hypothese over wederzijdse afhankelijkheid.

H₂: Hoe meer het individu de perceptie heeft wederzijds afhankelijk te zijn voor eigen of gedeelde doelbereiking, hoe intensiever de samenwerking tussen hen zal zijn.

Cluster II: Wil je wel samenwerken met de ander?

Het tweede cluster bevat percepties van het individu over de andere (mogelijke) samenwerkingspartner(s). Dit cluster valt uiteen in twee variabelen. Allereerst de vraag of het individu een conflictueuze voorgeschiedenis heeft met andere samenwerkingspartners.

Als dat het geval is, heeft dat waarschijnlijk ook effect op de andere onafhankelijke variabele in dit cluster: het vertrouwen in (een) andere samenwerkingspartner(s). Omdat er ook minder vertrouwen in de ander kan zijn zonder dat daar conflict aan vooraf is gegaan, is dit als aparte onafhankelijke variabele opgenomen.

Conflictueuze voorgeschiedenis

Verskillende onderzoeken wezen op het effect dat het hebben van een conflictueuze voorgeschiedenis heeft op de effectiviteit van een samenwerkingsverband. Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) benoemen de voorgeschiedenis enkel als macrofactor binnen de systeemcontext. Ansell & Gash (2008) benoemen de voorgeschiedenis van samenwerking of conflict daarentegen in hun startcondities. Ook Bryson, Crosby & Stone (2006) en Thomson & Perry (2006) zien de voorgeschiedenis als factor aan de beginfase van een samenwerking, maar spreken daarbij niet van conflict. Bryson, Crosby & Stone (2006) stellen andersom ook dat positieve interactie in het verleden sociale mechanismen in werking stelt waardoor coördinatie en uitwisseling makkelijker wordt. Zonder een voorgeschiedenis, stellen zij, zal samenwerking meer incrementeel plaatsvinden (p. 46).

In dit onderzoek worden deze bevindingen vertaald naar percepties van het individu. Samenwerking gaat om het samenkomen van verschillende partners die allen iets in te brengen hebben, en het waarderen daarvan. In de praktijk blijkt echter dat diversiteit en heterogenisering leidt tot een toename van conflict (Jehn, Northcraft & Neale, 1999; Pelled, 1996; Schruijer, 2006). Conflict wat daaruit voortkomt kan worden onderscheiden in taakgerelateerd (over de manier waarop werk wordt uitgevoerd) en relatie-gerelateerd conflict (over de persoon die het werk uitvoert) (Jehn, 1995). Beide typen van conflict leiden tot minder tevredenheid over anderen, wat de kans verkleint dat een individu alsnog besluit samen te werken (Curseu & Schruijer, 2010; de Dreu & Weingart, 2003; Peterson & Behfar, 2003; Simons & Peterson, 2000). Dit leidt tot de volgende hypothese.

H₃: Wanneer het individu de perceptie heeft dat een conflictueuze voorgeschiedenis afwezig is, zal de samenwerking tussen hen intensiever zijn.

Vertrouwen in de ander

Vertrouwen kan worden omschreven als een sterk geloof in de betrouwbaarheid, oprechtheid en het vermogen van iets of iemand (Hattori & Lapidus, 2004). Chen & Graddy (2010) stellen dat vertrouwen betrekking kan hebben op interpersoonlijk gedrag, de competentie van een ander en vertrouwen in diens goede bedoelingen. Het vertrouwen in de ander binnen een samenwerkingsverband wordt veelvuldig als vereiste genoemd. Dat vertrouwen in de ander belangrijk is is niet omstreden, maar wel waar in het samenwerkingsproces dat effect zich manifesteert (Bryson, Crosby & Bloomberg, 2014; Bryson, Crosby, Stone, Saunoi-Sandgren & Imboden, 2011).

Volgens Ansell & Gash (2008) en Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) vindt het werken aan vertrouwen plaats in het *collaborative* proces of dynamiek respectievelijk. Bryson, Crosby & Stone (2006) stellen daarentegen dat het onderdeel vormt van de *initial conditions* voordat samenwerking van start gaat. Ook andere onderzoeken sluiten zich daarbij aan en stellen dat de bereidheid om samen te werken afhangt van de mate van vertrouwen die aanwezig is tussen actoren (Einbinder, Robertson, Garcia, Vuckovic & Patti, 2000; Perrault, McClelland, Austin & Sieppert, 2011; Vangen & Huxham, 2003; Varda & Retrum, 2015).

Het vertrouwen van een individu in een ander kan deels worden verklaard door diens algemene neiging te vertrouwen in de goede bedoelingen van een ander. Dit wordt *dispositional trust* genoemd (Evans & Revelle, 2009; Evans & Krueger, 2009). Een ander deel van vertrouwen wordt bepaald door wie de specifieke andere persoon is: *state trust*. Eerder is aangetoond dat leden van andere sociale groepen eerder als minder betrouwbaar en coöperatief worden gezien dan leden van de eigen sociale groep (Tajfel, 1981). Dit kan

betekenen dat een professional minder snel geneigd is specifieke andere professionals te vertrouwen. Dergelijk vertrouwen blijkt echter essentieel om sociale relaties te initiëren, maar ook te behouden (Balliet & Van Lange, 2013; Costa, 2003; Peterson & Behfar, 2003; Schruijer, 2006). De volgende hypothese over vertrouwen in de ander is opgesteld.

H₄: Hoe meer het individu de perceptie heeft andere professionals te kunnen vertrouwen, hoe intensiever de samenwerking tussen hen zal zijn.

Cluster III: Kun je wel samenwerken?

Het derde cluster gaat over de vraag of het individu in staat is (en wordt gesteld) om samen te werken. Dit cluster valt uiteen in twee variabelen: de perceptie van zijn of haar eigen vermogen om samen te werken, en de perceptie van de aanwezigheid van faciliterende wet- en regelgeving om tot samenwerking over te gaan.

Vermogen om samen te werken

Er is veel aandacht besteed aan de vraag in hoeverre het vermogen van het individu om samen te werken, kan voorspellen of intensieve samenwerking van de grond komt. Einbinder et al. (2000) stellen dat als in de opleiding van het individu is stilgestaan bij de vraag hoe kan worden samengewerkt, een samenwerking vaker daadwerkelijk van de grond komt. Morse & Stephens (2012) vulden dit aan door te onderzoeken welke competenties daarvoor aangeleerd zouden moeten worden. Zij kwamen tot de conclusie dat een individu moet kunnen beoordelen en inschatten, initiëren, overleggen en implementeren. Crosby & Bryson (2012) kwamen met een soortgelijke lijst die zij samenvatten als *collaborative capacity*: het beschikken over de benodigde competenties om over grenzen heen te werken, het kunnen analyseren en betrekken van stakeholders, strategisch kunnen plannen en participeren in groepswerk. Kożuch & Sienkiewicz-Matyjurek (2016) stellen, tenslotte, dat ook het hebben van ervaring met samenwerken, doorslaggevend kan zijn voor de vraag of een samenwerkingsverband van de grond komt.

De percepties van het individu over zichzelf kunnen gekleurd en subjectief zijn. Toch hoeft dat voor dit onderzoek geen beperking te zijn. Albert Bandura liet zien dat *self-efficacy*, een persoonlijke inschatting van hoe goed diegene bepaalde handelingen kan uitvoeren om met toekomstige situaties om te gaan, een zichzelf waarmakende voorspelling in zich kan dragen (Bandura, 1982; 1986; Stajkovic & Luthans, 1998). Dit leidt tot de volgende hypothese over het vermogen van het individu om samen te werken.

H₅: Hoe meer het individu de percipieert te beschikken over het vermogen om samen te werken, hoe intensiever de samenwerking zal zijn.

Faciliterende wet- en regelgeving

Er is een variëteit aan instrumenten en hulpmiddelen waarvan eerder is aangetoond dat zij faciliteren bij het opzetten van een samenwerkingsverband. De meest belangrijke die voortkomt uit de literatuur, is faciliterende wet- en regelgeving. Wet- en regelgeving die samenwerking faciliteert kan afkomstig zijn van de wetgevende macht, maar ook vanuit de eigen organisatie of een beroepsvereniging waar een individu zich aan heeft verbonden. Te denken valt aan werken in een organisatie waar ruimte wordt geboden om andere specialismes te betrekken bij een casus, of privacywetgeving waarbij duidelijk is in welke gevallen informatiedeling mag plaatsvinden. Bryson, Crosby & Stone (2006), Ansell & Gash (2008) en Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) zien dit als onderdeel van het institutioneel ontwerp of de systeemcontext waarbinnen een samenwerkingsverband zich voltrekt.

Anderen stellen dat het niet alleen belangrijk is dat faciliterende wet- en regelgeving er is, maar vooral ook dat het individu dat als zodanig ervaart. Een betere voorspeller is volgens hen dat het individu percipieert dat wet- en regelgeving samenwerken faciliteert (Einbinder et

al., 2000; Kożuch & Sienkiewicz-Matyjurek, 2016; Sandfort & Moulton, 2015). Dit leidt tot de volgende hypothese.

H₆: Hoe meer het individu de perceptie heeft dat faciliterende wet- of regelgeving aanwezig is, hoe intensiever de samenwerking tussen hen zal zijn.

Cluster IV: Word je gestimuleerd om samen te werken?

Het laatste cluster gaat over de vraag of het individu wordt gestimuleerd om samen te werken. Stimulering kan op basis van de literatuur worden onderverdeeld in twee variabelen: de aanwezigheid van leiders die of leiderschap dat samenwerking aanmoedigt, en of er verschillende prikkels zijn om deel te nemen aan een samenwerkingsverband.

Leiderschap

Er zijn weinig onderzoeken naar *collaborative governance* die niet op de één of andere manier een rol toekennen aan leiderschap. Het wordt als cruciaal gezien voor het aan tafel krijgen van verschillende stakeholders. Ansell & Gash (2008) kennen bijvoorbeeld een aparte plaats toe aan faciliterend leiderschap in hun conceptueel model. Zij stellen dat de mate van faciliterend leiderschap contingent is: er is meer van nodig naarmate de startcondities minder gunstig zijn voor het opzetten van een samenwerkingsverband. Bryson, Crosby & Stone (2006) en Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) zien leiderschap daarentegen als een onderdeel wat vooral aanwezig moet zijn in de begincondities, wil een samenwerking van de grond komen. Sommigen spreken daarom van 'initiërend leiderschap' (Crosby & Bryson, 2010; Cikaliuk, 2011).

Chrislip & Larson (1994) omschrijven een *collaborative leader* als een *steward of the process [...] whose leadership style is characterized by its focus on promoting and safeguarding the process (rather than on individual leaders taking decisive action)* (p. 125). Een leider stimuleert het proces van samenwerken en zorgt voor een veilig klimaat waarin dat kan. Voor het opzetten van een samenwerking lijkt het van belang dat het individu percipieert dat een dergelijke vorm van leiderschap aanwezig is. Dit leidt tot de volgende hypothese.

H₇: Hoe meer het individu de perceptie heeft dat initiërend leiderschap aanwezig is, hoe intensiever de samenwerking tussen hen zal zijn.

Prikkels voor samenwerking

Tenslotte worden er in de literatuur ook verschillende prikkels aangewezen die het individu kunnen stimuleren om de samenwerking op te zoeken. Emerson, Nabatchi & Balogh (2012) noemen *incentives* als één van de vier *drivers*. Ook Ansell & Gash (2008) benoemen prikkels in de startcondities, maar voegen die samen met het tegenovergestelde: belemmeringen. Balliet, Mulder & Van Lange (2011) stellen op basis van een psychologische metastudie dat prikkels (zowel straf als beloning) coöperatief gedrag stimuleren (p. 605).

Einbinder et al. (2000) stellen dat individuen geprikkeld kunnen worden om samen te werken door hen financiële middelen, informatie of legitimiteit in het vooruitzicht te stellen. Financiële prikkels kunnen bijdragen aan prestaties, maar dat lijkt afhankelijk te zijn van de aard van de taak. Alledaagse taken als herinneren, kansberekening en simpel administratief kunnen worden gestimuleerd door financiële middelen. Andere taken zijn niet gevoelig voor financiële prikkels, bijvoorbeeld omdat er voldoende intrinsieke motivatie aanwezig is of omdat de taak te moeilijk is (Bellé, 2015; Camerer & Hogarth, 1999). Naar informatie en legitimiteit als prikkels voor samenwerking is minder onderzoek verricht. In dit onderzoek zal worden getoetst in hoeverre deze prikkels samenwerking positief beïnvloeden. De volgende hypothese is opgesteld.

H₈: Hoe meer het individu de perceptie heeft dat het gestimuleerd of geprikkeld wordt om samen te werken, hoe intensiever de samenwerking tussen hen zal zijn.

4.6 Intensiviteit van samenwerking

In dit onderzoek wordt gekeken naar de invloed die de hierboven beschreven begincondities hebben op samenwerking, waarbij de focus ligt op (het meten van) de begincondities. Maar om relaties te kunnen meten, moet ook samenwerking worden gedefinieerd en geoperationaliseerd. De vier hierboven besproken modellen voor *collaborative governance* (Ansell & Gash, 2008; Bryson, Crosby & Stone, 2006; Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012; Thomson & Perry, 2006) lieten zien dat het samenwerkingsproces bestaat uit vele factoren die op de één of andere manier op elkaar inwerken. Het valt buiten de omvang van dit onderzoek om alle factoren die in het *collaborative* proces zijn genoemd te definiëren en operationaliseren om zo samenwerking te meten. Daarom wordt samenwerking in dit onderzoek enigszins gesimplificeerd.

Samenwerking kan worden gedefinieerd als een coöperatieve manier waarop twee of meer partijen werken aan een (min of meer) gezamenlijk doel (Frey, Lohmeier, Lee & Tollefson, 2006, p. 384). Samenwerking is geen dichotoom fenomeen: het is te simplistisch om te stellen dat het er wel of niet is. Het gaat juist om de vraag met welke partijen wel of niet wordt samengewerkt, en in welke mate dat gebeurt (Crosby & Bryson, 2005; Einbinder et al., 2000). De mate waarin wordt samengewerkt wordt door veel onderzoekers gemeten door te kijken naar de intensiviteit van de samenwerking (Frey et al., 2006; Gajda, 2004; Marek, Brock & Savla, 2014; McNamara, 2012).

McNamara (2012) heeft op overtuigende wijze de dimensies waaruit samenwerking bestaat benoemd. De eerste dimensie is *design*, wat kan worden omschreven als *the administrative structure that supports the collective effort* (Thatcher, 2007, p. 7). Het gaat om de vraag in hoeverre er structuren zijn ingericht voor het samenwerkingsverband. Een samenwerking zonder apart daarvoor opgerichte structuren duidt op een lagere intensiviteit van samenwerking, en wanneer nieuwe structuren naast de bestaande zijn opgericht om samenwerking te faciliteren, duidt op een hogere intensiviteit. De tweede dimensie die McNamara (2012) benoemt is de mate waarin formele afspraken zijn gemaakt over de samenwerking, die bijvoorbeeld zijn vastgelegd in contracten. Zowel bij samenwerkingen met een lage als hoge intensiviteit bestaan informele afspraken, maar bij intensievere samenwerkingen zijn er volgens McNamara (2012) meer formele afspraken.

Een derde dimensie is autonomie: de mate waarin de handelingen van de één is afgestemd op de ander (McNamara, 2012, p. 393). Als taken, verantwoordelijkheden en handelingen van de één meer is afgestemd op de ander, duidt dat op een intensievere samenwerking. Nauw gerelateerd hieraan is de dimensie 'besluitvorming', waarmee de mate van consensus die wordt bereikt over te nemen stappen wordt bedoeld (McNamara, 2012, p. 396). Naarmate men intensiever samenwerkt, is de besluitvorming over te nemen vervolgstappen meer participatief van aard en gericht op het bereiken van consensus. Een vijfde dimensie is informatiedeling. Hoe meer er wordt gecommuniceerd en hoe meer informatie wordt gedeeld, hoe intensiever de aard van het samenwerkingsverband is. De laatste dimensie is het delen van middelen (*resources*), wat gaat over de vraag in hoeverre samenwerking wordt gefaciliteerd door middelen samen te brengen. Bij lagere intensiviteit van samenwerking is dit afwezig, terwijl bij een hoge intensiviteit dit wel wordt gedaan om een 'hefboomwerking' te creëren (McNamara, 2012, p. 397).

Verschillende maten van intensiviteit van samenwerking doet vermoeden dat wanneer intensiever wordt samengewerkt, dat duidt op een hogere kwaliteit van het samenwerkingsverband (Williams, 2015, p. 76). Maar dat hoeft niet zo te zijn; soms is het voldoende om eens in de zoveel tijd contact met elkaar te hebben, en het daarbij te laten. Soms is meer samenwerking bovendien niet de oplossing voor een publiek probleem. Veel

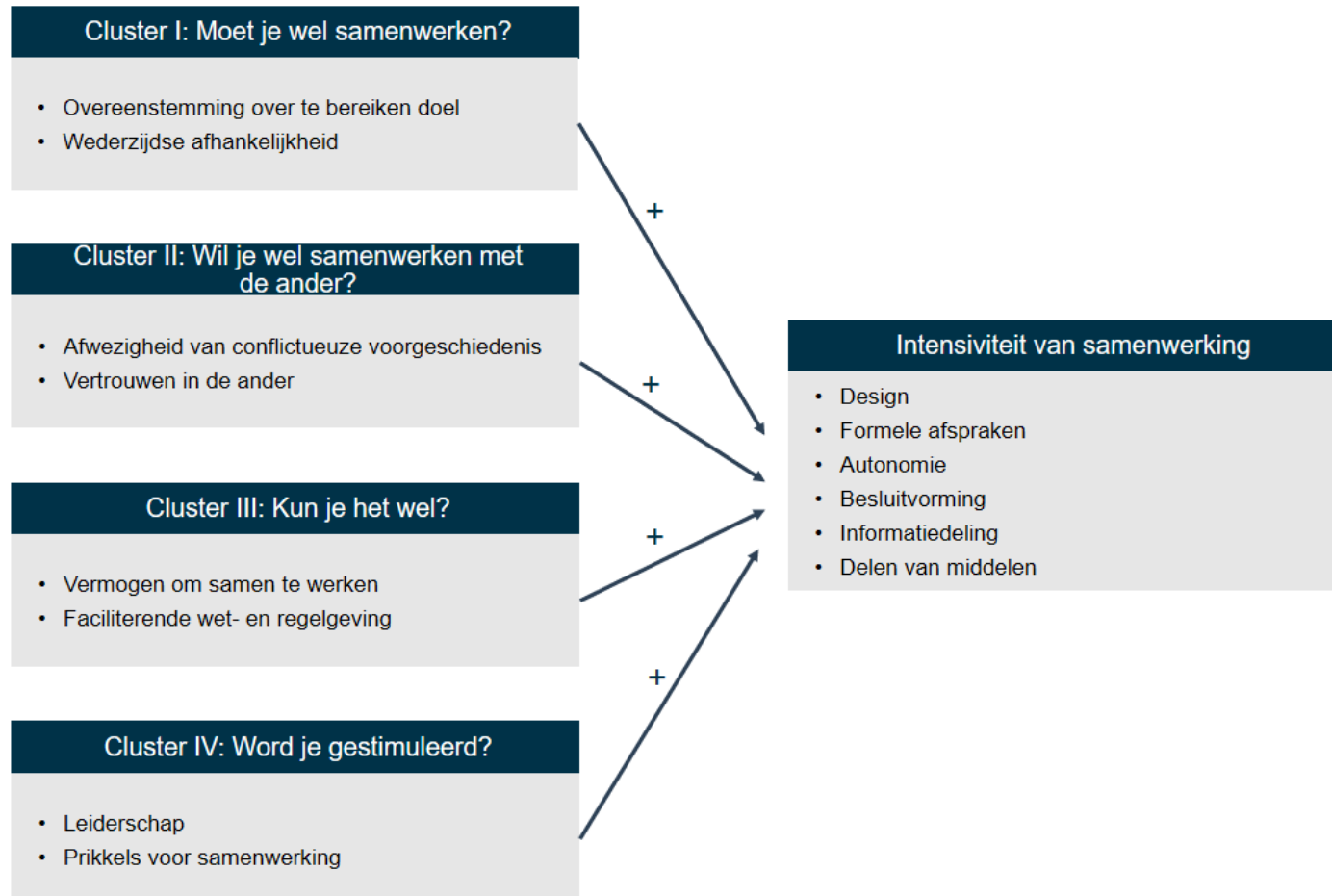
studies ondersteunen dat en toonden aan dat meer samenwerking niet altijd beter is (bijv. Marek, Brock & Savla, 2014; Mattesich, Murray-Close & Monsey, 2001). In dit onderzoek wordt hiermee rekening gehouden door naar voorbeeld van Marek, Borck & Savla (2014), te vragen naar de tevredenheid met het samenwerkingsverband in de huidige vorm.

4.7 Deelconclusie

In het theoretisch kader is beargumenteerd dat tekortkomingen in *Old Public Administration* en *New Public Management* hebben geleid tot een hernieuwde aandacht voor samenwerkingen binnen het *New Public Governance*-paradigma en meer in het bijzonder binnen de *collaborative governance* literatuur. *Collaborative governance* is gedefinieerd als “De processen en structuren van beleidsbepaling en –uitvoering die actoren vanuit verschillende (semi)publieke en private organisaties en verschillende overheidslagen op constructieve wijze verbinden om een publieke doelstelling te realiseren die niet anders dan in samenwerking aangepakt kan worden” (Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012, p. 2). Aan de hand van vier belangrijke conceptuele modellen is besproken hoe samenwerkingsverbanden veelal zijn vormgegeven.

Ik heb betoogd dat deze studies te sterk op mesoniveau zijn gericht, en vervolgens acht hypothesen opgesteld die voorspellingen doen over de intensiviteit van samenwerking op microniveau. Dit is samengevat in het conceptuele model dat is weergegeven in Figuur 1. Ik verwacht dat de intensiviteit van samenwerking positief wordt beïnvloed door acht begincondities, namelijk: (H_1) overeenstemming over het te bereiken doel, (H_2) wederzijdse afhankelijkheid, (H_3) afwezigheid van een conflictueuze voorgeschiedenis, (H_4) vertrouwen in de ander, (H_5) het eigen vermogen om samen te werken, (H_6) faciliterende wet- en regelgeving, (H_7) aanwezigheid van leiderschap en (H_8) prikkels voor samenwerking. Naarmate de gemeten waarde van de onafhankelijke variabelen groter is, verwacht ik dat de intensiviteit van samenwerking toeneemt.

Figuur 1: Conceptueel model



5. METHODEN EN TECHNIKEN

In dit hoofdstuk worden de methoden en technieken van onderliggend onderzoek besproken aan de hand van de volgende structuur. Het hoofdstuk begint met een wetenschapsfilosofische positionering van onderliggend onderzoek. Vervolgens wordt de keuze voor en strategie van exploratieve interviews toegelicht. De werving, selectie en beschrijving van respondenten volgt hierop. Daarna worden de methoden en technieken voor een sociale netwerkanalyse, ter beantwoording van de eerste empirische deelvraag, uiteengezet. Vervolgens wordt de structuur van de vragenlijst besproken en worden de variabelen voor multi-pele hiërarchische regressies geoperationaliseerd en onderworpen aan factor- en betrouwbaarheidsanalyses. Het hoofdstuk sluit af met een reflectie op de kwaliteitscriteria voor kwantitatief onderzoek.

5.1 Aard van het onderzoek

Het empirische deel van dit onderzoek stelt zich ten doel om bloot te leggen in hoeverre er wordt samengewerkt door professionals in de aanpak van vechtscheidingen, en welke variabelen uit de begincondities van een samenwerkingsverband dit kunnen voorspellen in deze casus. Dit maakt het onderzoek verklarend en toetsend van aard.

Voor dit onderzoek worden concepten en begrippen uit eerdere theorieën en empirische studies gebruikt om de huidige situatie in de concrete casus van vechtscheidingen te verklaren. Dat kan gecategoriseerd worden als 'a priori' of 'elite' onderzoek (Buchanan & Bryman, 2007). Daarnaast is getracht met dit onderzoek de sociale orde die bestaat, nauwkeurig weer te geven. Dat maakt het onderzoek meer 'consensusgericht' dan 'dissensusgericht' (Deetz, 1996). Het onderzoek is daarmee positivistisch van aard. Aan de hand van een begrippenkader dat is opgebouwd aan de hand van eerdere theorieën ga ik op zoek naar 'wetmatigheden' in een sociale orde die gestructureerd wordt geacht.

Het gevaar van deze wetenschapsfilosofische keuze is dat slechts een deel of delen van de werkelijkheid worden waargenomen. Het voordeel van deze keuzes is dat, aan de hand van kwantitatieve data, specifiek en nauwkeurig gemeten kan worden in hoeverre de onafhankelijke variabelen de afhankelijke variabele met elkaar samenhangen, en ook onderlinge verschillen (dat wil zeggen, tussen de onafhankelijke variabelen) kunnen worden gemeten en vergeleken (Bryman, 2012, p. 164).

5.2 Exploratieve interviews

Na het opstellen van de hypotheses in het theoretisch kader zijn exploratieve interviews gehouden met professionals die betrokken zijn bij de aanpak van vechtscheidingen. De interviews waren kwalitatief en ongestructureerd van aard (Bryman, 2012). Respondenten zijn op basis van hun beschikbaarheid voor de onderzoeker geworven. Het doel van de exploratieve interviews was drieledig: de exploratieve interviews legden bloot welke typen *street-level* professionals (vgl. Lipsky, 1980) betrokken zijn bij de aanpak van vechtscheidingen, dienden ter verificatie dat variantie bestond in de onafhankelijke variabele (intensiviteit van samenwerking), en tenslotte is een concept-vragenlijst aan hen voorgelegd om de formulering van de items zo veel als mogelijk te laten aansluiten op de leefwereld van de respondent. Dat hielp bovendien in de vertaalslag van factoren op mesoniveau naar variabelen op microniveau.

Op basis van de exploratieve interviews zijn de volgende groepen professionals geïdentificeerd: advocaten, (advocaat-)mediators, raadsonderzoekers, jeugdhulpwerkers, jeugdbeschermingswerkers, psychologen en (psycho)therapeuten, en (sociaal)maatschappelijk werkers. Advocaten en mediators worden gerekend tot de 'juridische professionals'. Raadsonderzoekers, jeugdhulpwerkers, jeugdbeschermingswerkers, psychologen en (psycho)therapeuten en (sociaal)maatschappelijk werkers worden gerekend tot de 'zorggerelateerde professionals'.

Met elk type professional is één exploratief interview gehouden. Rechters spelen in vechtscheidingen een belangrijke rol, maar in het kader van samenwerking vergaren zij voornamelijk informatie om tot een vonnis te komen. Vanwege hun onafhankelijke rol kunnen zij maar in beperkte mate samenwerken met andere professionals. Daarom is besloten rechters niet mee te nemen.

Het voorleggen van de concept-vragenlijst heeft ertoe geleid dat items zijn gecontextualiseerd naar de leefwereld van respondenten. Lastig hieraan was dat de leefwerelden van de verschillende professies, en zelf tussen beroepsgroepen binnen één professie, verschillen: men spreekt lang niet altijd dezelfde taal. Een spanning ontstond tussen het gebruiken van generieke termen waardoor antwoorden vergeleken konden worden, of per professie of beroepsgroep specifieke termen te kiezen die beter aansluiten bij hun leefwereld, maar het vergelijken van antwoorden bemoeilijken. Uiteindelijk is in dit onderzoek gekozen voor generieke termen waardoor vergelijken makkelijker was. Eén van de termen waarover onenigheid bestaat tussen de groepen professionals, is de keuze voor de term 'vechtscheiding', 'hoog conflictscheiding' of 'escalerende (echt)scheiding'. Op aanraden van juridische professionals is in de vragenlijst de term 'hoog conflictscheiding' aangehouden. In het onderzoek zelf is de term 'vechtscheiding' aangehouden.

Na de exploratieve interviews zijn vragenlijsten verstuurd aan de geïdentificeerde professionals, inclusief een herinnering waar mogelijk. Er is gekozen voor online vragenlijsten via het programma Qualtrics, omdat deze makkelijk te verspreiden zijn en eenvoudig ingevuld kunnen worden door respondenten. Waar mogelijk is gebruik gemaakt van een gepersonaliseerde, begeleidende tekst om respons te verhogen (Edwards et al., 2002). Hieronder wordt beschreven op welke manier een steekproef is getrokken.

5.3 Werving en selectie respondenten

Voor de steekproeftrekking onder de hierboven geïdentificeerde professionals is gekozen voor *multi-stage cluster sampling*: de totale populatie is onderverdeeld in verschillende beroepsgroepen, en binnen deze groepen is een steekproef getrokken (Bryman, 2012, p. 193). De steekproef is getrokken op basis van beschikbaarheid van organisaties of beroepsgroepen waar de professionals werkzaam zijn, wat een *convenience sample* wordt genoemd. Volledige *random sampling* was niet mogelijk, waardoor resultaten beperkt generaliseerbaar zijn (Bryman, 2012).

Voor werving van respondenten zijn verschillende strategieën ondernomen. Er is één Gecertificeerde Instelling, die bevoegd is om kinderbeschermingsmaatregelen uit te voeren, bereid gevonden om de vragenlijst te verspreiden via intranet en mail. Er is contact gelegd met wijkteams van één van de tien grootste Nederlandse gemeenten, waar de vragenlijst via de mail is doorgestuurd aan de (sociaal)maatschappelijk werkers. De beleidsafdeling Jeugd van één van de drie grootste gemeenten in Nederland heeft haar adresbestand van stakeholders ter beschikking gesteld ($n=189$). Zij zijn twee keer (waarvan één als herinnering) aangeschreven om deel te nemen aan het onderzoek. Sommigen van hen hebben de vragenlijst zelf ook weer gedeeld in hun netwerk. Een oproep tot het invullen van de vragenlijst is ook gedaan in een tweewekelijkse nieuwsbrief (bereik=989) van de Vereniging van Familierecht Advocaten en Scheidingsmediators (vFAS). Een mail (en herinnering) is ook uitgestuurd naar alle raadsonderzoekers van de Raad voor de Kinderbescherming die werkzaam zijn in regio Zuidoost-Nederland. Ook een aantal raadsonderzoekers uit regio Overijssel kregen dit verzoek. Een uitnodiging om deel te nemen aan het onderzoek is ook per mail verspreid onder twee jeugdhulporganisaties; één in Zuid-Holland en één in Flevoland. Tenslotte zijn via een psychologisch nascholingsinstituut uitnodigingen verstuurd aan 628 psychologen en (psycho)therapeuten die eerder een cursus hebben gevolgd op het gebied van jeugd en gezin.

Het is, mede door de sneeuwvalsampling die bedoeld en onbedoeld heeft plaatsgevonden, niet mogelijk vast te stellen hoeveel procent van de potentiële respondenten gehoor heeft gegeven de uitnodiging. Wel is de verwachting dat zij die hebben gereageerd, bovengemiddeld betrokken zijn bij het onderwerp en vanuit die motivatie gehoor hebben gegeven aan de uitnodiging. Dat kan een vertekend beeld geven en maakt de resultaten van dit onderzoek – naast dat geen *random sampling* is gedaan – beperkt generaliseerbaar.

5.4 Beschrijving respondenten

Van het totaal aantal respondenten ($n=198$) gaven 180 aan als professional betrokken te zijn (geweest) bij vechtscheidingen. Alleen zij mochten doorgaan met het invullen van de vragenlijst. Bij de laatste vraag, die ging over in welke provincie zij voornamelijk werkzaam zijn, zijn 135 valide antwoorden opgenomen. Dat betekent na het invullen van de eerste vraag 45 respondenten die als professional betrokken zijn (geweest) bij vechtscheidingen de vragenlijst niet hebben afgemaakt. Zij stopten vooral bij het zien van de eerste items die gingen over percepties van andere zorgprofessionals en juridische professionals ($n=20$). Er zijn indicaties dat deze respondenten afhaakten omdat de terminologie uit de vragenlijst onvoldoende aansloot bij hun leefwereld. Van de 135 respondenten vielen nog eens 8 omdat de functie die zij uitoefenen buiten de *scope* van dit onderzoek viel¹⁶. De totale n van deze studie is daarmee 127. De verdere beschrijving en analyses worden alleen uitgevoerd op de antwoorden van deze 127 respondenten. De verdeling van de respondentenpopulatie is weergegeven in Tabel 2¹⁷.

Tabel 2: Beschrijving respondenten

	Aantal	Professionele groep
Advocaat	13 (10,2%)	Juridische professionals
(Advocaat-)mediator	26 (20,5%)	Juridische professionals
Raadsonderzoeker	26 (20,5%)	Zorgprofessionals
Jeugdhulpwerker	30 (23,6%)	Zorgprofessionals
Jeugdbeschermingswerker	3 (2,4%)	Zorgprofessionals
Psycholoog of (psycho)therapeut	14 (11,0%)	Zorgprofessionals
(Sociaal-)maatschappelijk werker	15 (7,6%)	Zorgprofessionals
Totaal	127 (100%)	

In Tabel 3 zijn descriptieve statistieken van de man-vrouwverhouding in de groepen professies weergegeven. Voor geslacht is eveneens gecorrigeerd in de multiële hiërarchische regressies. Een *chi-square goodness-of-fit test* liet zien dat er onder zorgprofessionals in de steekproef significant meer mannen waren dan landelijke gemiddelden, $\chi^2 (1, n=88) = 5,994, p=,014$. Dit kan een vertekend beeld van de

¹⁶ Het gaat hier bijvoorbeeld om leidinggevend, een rechter en een financieel echtscheidingsadviseur.

¹⁷ Respondenten hadden acht antwoordmogelijkheden, waarvan de laatste 'Anders, namelijk...' is. Deze antwoorden zijn geanalyseerd waarna zij handmatig aan een bestaande antwoordcategorie zijn toegevoegd of weggelaten uit de analyses, bijvoorbeeld omdat zij als professional niet in direct contact staan met het gezin of gezinsleden, of omdat uit de beschrijving van de respondent van diens beroep niet duidelijk kon worden gemaakt tot welke groep hij of zij gerekend zou moeten worden.

werkelijkheid geven. Een *chi-square goodness-of-fit test* liet zien dat er in de steekproef van juridisch professionals geen significante verschillen waren tussen man en vrouw ten opzichte van de statistieken van de vereniging voor Familierecht Advocaten en Scheidingsmediators, $\chi^2(1, n=39) = ,132, p=,716$.

Tabel 3: Beschrijving geslacht respondenten naar professie

	Professie; van respondenten		Professie; landelijk	
	Zorggerelateerd	Juridisch	Zorggerelateerd ¹⁸	Juridisch ¹⁹
Man	27,3% (n=24)	15,4% (n=6)	17,4% (n=225k)	17,6%(n=174)
Vrouw	72,7% (n=64)	84,6% (n=33)	82,66% (n=1.065k)	82,4%(n=815)
Totaal	100% (n=88)	100% (n=39)	100% (n=1.290k)	100% (n=989)

Het opleidingsniveau van de respondenten is weergegeven in Tabel 4. De respondenten zijn relatief hoog opgeleid, en dat is met name waar voor juridische professionals. Er zijn in deze groep geen respondenten met een opleiding lager dan HBO, en bijna 95% is universitair (of post-HBO) opgeleid. Dat kan worden verklaard doordat men als advocaat of mediator pas wordt erkend bij het behalen van een (soms specifieke) universitaire opleiding. Ook de zorgprofessionals zijn relatief hoog opgeleid. Dit komt overeen met de verwachtingen, aangezien vrijwel elke beroepsgroep een minimum aan opleidingseisen kent.

Tabel 4: Beschrijving opleidingsniveau respondenten naar professie

	Opleidingsniveau; per professie	
	Zorggerelateerd	Juridisch
MBO (MTS/MEAO)	2,3% (n=2)	0% (n=0)
HBO (HTS/HEAO/ Sociale Academie)	60,2% (n=53)	5,1% (n=2)
WO (Universiteit/ Post-HBO)	37,5% (n=33)	94,9% (n=37)
Totaal	100% (n=88)	100% (n=39)

In Tabel 5 zijn descriptieve statistieken over gemiddelde leeftijd en werkervaring weergegeven. De gemiddelde leeftijd hangt, zoals verwacht, redelijk sterk samen met de werkervaring van de zorgprofessionals²⁰ ($r=,605, p<,01$) en juridische professionals ($r=,596, p<,01$). Wat verder opvalt is de relatief hoge gemiddelde leeftijd. Het is niet bekend of dit representatief is voor beide groepen. In de regressieanalyses is daarom voor zowel leeftijd als aantal jaar werkervaring gecontroleerd.

¹⁸ Op basis van cijfers over 2012 in Statline van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

¹⁹ Op basis van het ledenbestand van de vFAS, aangezien er geen landelijke statistieken hierover beschikbaar zijn.

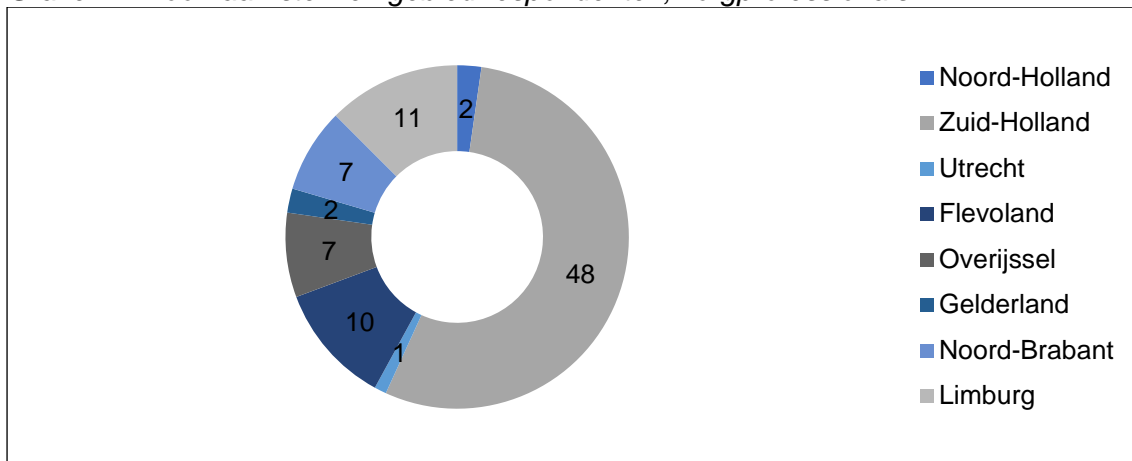
²⁰ Eén respondent gaf als leeftijd 4444 aan. Dit is geïnterpreteerd als een typefout en is omgezet naar 44, wat aannemelijk lijkt gezien het aantal jaar werkervaring (14).

Tabel 5: Beschrijving leeftijd en werkervaring respondenten naar professie

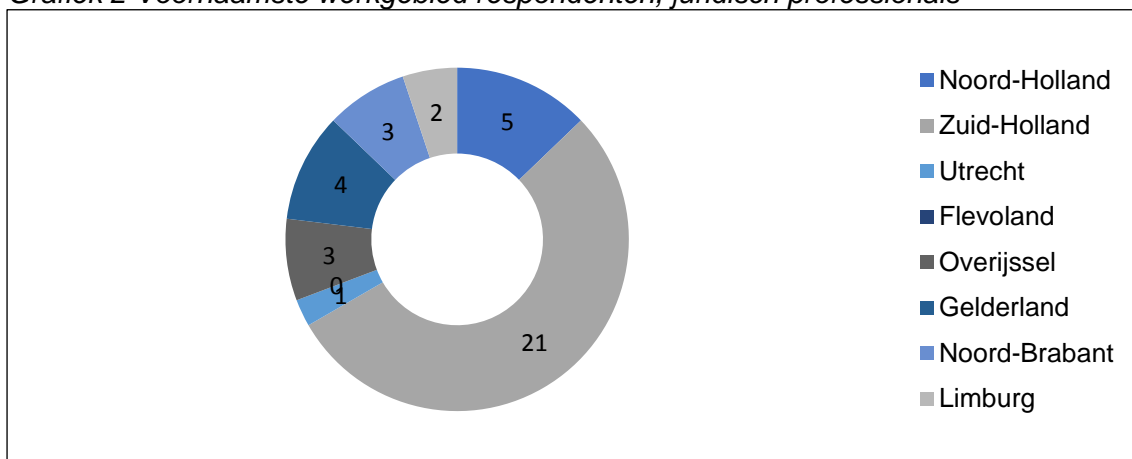
	Gemiddelde leeftijd	Min.	Max.	Gemiddeld aantal jaar werkervaring	Min.	Max.
Zorgprofessionals	46,0 (std. dev.=11,1)	25	67	14,0 (std. dev.=9,6)	1	45
Juridische professionals	51,0 (std. dev.=10,7)	29	67	17,9 (std. dev.=9,8)	4	43

Tenslotte is aan de respondent gevraagd in welke provincie hij of zij diens werk voornamelijk uitvoert. De uitkomsten hiervan zijn weergegeven in Grafieken 1 en 2. Deze vraag is gesteld omdat de onderzoeker als doel had een landelijke spreiding te krijgen van zijn respondentenpopulatie. Dat is maar in beperkte mate gelukt. Een bijzonder groot deel van de populatie komt uit Zuid-Holland. Dit verkleurt de resultaten, zeker omdat een aantal Nederlandse provincies (Groningen, Friesland, Drenthe, Zeeland) niet voorkomt in de data.

Grafiek 1: Voornaamste werkgebied respondenten, zorgprofessionals



Grafiek 2 Voornaamste werkgebied respondenten, juridisch professionals



5.5 Sociale netwerkanalyse

Met welke professionals in welke mate wordt samengewerkt, wordt in dit onderzoek onderzocht aan de hand van een sociale netwerkanalyse. De mate waarin wordt samengewerkt wordt door veel onderzoekers gemeten door te kijken naar de intensiviteit van de samenwerking (Frey et al., 2006; Gajda, 2004; Marek, Brock & Savla, 2014;

McNamara, 2012). Op basis van hoe intensief wordt samengewerkt, kan een samenwerking een plaats op een schaal met niveaus van samenwerking worden toegewezen. Frey et al. (2006) ontwikkelden op basis van eerdere onderzoeken (Bailey & Koney, 2000; Gajda, 2004; Hogue, 1993; Peterson, 1991) een schaal met vijf niveaus van samenwerking²¹. Na het niveau 'totaal geen interactie' volgen *networking*, *cooperation*, *coordination*, *coalition* en tenslotte *collaboration*. Elk niveau dat meer richting *collaboration* gaat, duidt op een intensievere samenwerking. In dit onderzoek is in de vragenlijst elk niveau van samenwerking gekarakteriseerd, op basis waarvan respondenten is gevraagd te rapporteren welk niveau van samenwerking hun samenwerkingsverband met andere beroepsgroepen het beste typeert²².

Op basis van deze data is een sociale netwerkanalyse uitgevoerd. De netwerkanalyse is exploratief van aard en geeft een momentopname van hoe de intensiviteit van samenwerking er op dat moment uitziet. Het netwerk is door middel van verschillende begrippen en toetsen geanalyseerd, en is ook visueel weergegeven. Allereerst zijn uitspraken gedaan over de dichtheid van het netwerk (hoeveel en hoe intensief de relaties zijn gedeeld door de maximale intensiviteit van alle relaties samen). Daarnaast wordt de centraliteit (hoeveel links een actor heeft en hoe intensief deze zijn) van elke groep professionals beschreven en vergeleken (Crossley et al., 2015). Voor het vergelijken van beroepsgroepen is gebruik gemaakt van non-parametrische tests omdat de afhankelijke variabele, gemiddelde intensiviteit van samenwerking, niet voldeed aan eisen van normaliteit en homogeniteit van variantie.

Het toetsen van significante verschillen in de gemiddelden tussen groepen wordt gedaan met een non-parametrische Kruskal-Wallis Tests (Kruskal & Wallis, 1952). Vervolgens wordt aan de hand van een Mann-Whitney U Test gekeken of de gemiddelde scores tussen twee verschillende groepen significant van elkaar verschillen (Mann & Whitney, 1947). Het gebruik van Mann-Whitney U Tests in plaats van t-testen kan, door het schenden van eisen van homogeniteit van variantie, leiden tot een toename in type 1 fouten waarbij de nulhypothese onterecht wordt verworpen. Hierdoor kan het zijn dat statistisch significante verschillen zijn gerapporteerd die in werkelijkheid niet significant waren (Nachar, 2008; Robert & Casella, 2004). Dit is een beperking aan de gekozen toets.

5.6 Samenstelling en structuur vragenlijst

De onafhankelijke en afhankelijke variabelen die in het theoretisch kader zijn besproken, zijn geoperationaliseerd naar stellingen die in de vragenlijst²³ konden worden beantwoord op een vijfpunts-Likertschaal. Er is getracht gebruik te maken van *multiple-item measures* om *bias* als gevolg van woord- en zinsformulering te minimaliseren (Bryman, 2012). In de items wordt gevraagd naar percepties van individuen op microniveau, om zo ons begrip van *collaborative governance* in de context van (relatief autonome) professionals te versterken.

De vragenlijst is als volgt opgebouwd. Het eerste item is een controlevraag waar wordt vastgesteld of de respondent een professional is die betrokken is (geweest) bij een vechtscheiding. Als de respondent antwoordt met 'nee', eindigt de vragenlijst. Als de respondent met 'ja' antwoordt volgen items over de respondent en diens verhouding tot zorgprofessionals, met items over overeenstemming over het te bereiken doel, het hebben van een conflictueuze voorgeschiedenis, wederzijdse afhankelijkheid en vertrouwen in zorgprofessionals – in willekeurige volgorde. Dezelfde items worden hierna, wederom in willekeurige volgorde, voorgelegd over juridische professionals. Op de volgende pagina

²¹ De schaal en eerdere onderzoeken van Frey et al. (2006) is opgenomen in Bijlage 10.5.

²² Ter verduidelijking: de intensiviteit van samenwerking is voor de sociale netwerkanalyse op een andere manier gemeten dan voor de multi-pele hiërarchische regressies. Hiertoe is de schaal van Frey et al. (2006) gebruikt in plaats van de dimensies van McNamara (2012).

²³ De vragenlijst is opgenomen in Bijlage 10.6.

volgen in willekeurige volgorde items over het eigen vermogen om samen te werken, faciliterende wet- en regelgeving en prikkels om samen te werken. Hierna volgt een controlevraag om te achterhalen of de respondent een leidinggevende heeft. Als de respondent antwoordt met 'nee', worden vragen over leiderschap overgeslagen. Als de respondent met 'ja' antwoordt volgen twee items in willekeurige volgorde over leiderschap. Op de pagina die hierop volgt worden items voorgelegd over de intensiviteit van samenwerking (en de tevredenheid daarmee) met zorg- en juridische professionals. Daarna wordt een item voorgelegd over de intensiviteit van samenwerking met elke groep professionals, en wordt afgesloten met een aantal persoonlijke vragen als geslacht, leeftijd, aantal jaar werkervaring, opleidingsniveau en de provincie waarin zij het meeste werken.

5.7 Operationalisering variabelen en factor- en betrouwbaarheidsanalyses

Hier worden de variabelen die zijn besproken in het theoretisch kader en zijn opgenomen in het conceptueel model. Zij worden in dit stuk geoperationaliseerd en omgezet naar items die zijn meegenomen in de vragenlijst. De items zijn direct na operationalisering onderworpen aan een factor- en betrouwbaarheidsanalyse²⁴.

Cluster 1: Moet je wel samenwerken?

Het eerste cluster bevat percepties over de andere (mogelijke) samenwerkingspartner(s). De items worden twee keer voorgelegd: één keer voor percepties over juridische professionals, en één keer voor percepties over zorggerelateerde professionals. De vraag die centraal staat, is of het individu wel zou moeten beginnen aan een samenwerkingsverband. Dit cluster valt uiteen in twee variabelen: of het individu de perceptie heeft dat samenwerkingspartners hetzelfde doel nastreven, en of het individu percipieert wederzijds afhankelijk te zijn. Hieronder worden de twee variabelen geoperationaliseerd en vertaald naar items voor in de vragenlijst.

Overeenstemming over het te bereiken doel

Overeenstemming over het te bereiken doel is bekend onder de term *goal alignment* of *goal congruence*. Het gaat om de vraag wat een individu met een samenwerking wil bereiken, wat een ander met de samenwerking wil bereiken, en of dat overeenkomt of in ieder geval in elkaars verlengde ligt. Zowel bestuurskundige als psychologische literatuur voorspelt dat naarmate individuen meer percipiëren dezelfde doelen na te streven, dat leidt tot meer samenwerking (Balliet & Van Lange, 2013; Bryson, Crosby & Stone, 2006; Doherty, 2015; Johnson et al., 1981).

Voor dit onderzoek, waarbij gekeken is naar voorspellers van samenwerking, gaat het vooral om de vraag in hoeverre een individu de perceptie heeft dat andere professionals die ook betrokken zijn bij vechtscheidingen, naar hetzelfde doel toewerken. De respondent is als individu gevraagd stelling te nemen in hoeverre hij/zij denkt dat andere professionals die rondom een vechtscheiding werkzaam zijn, dezelfde doelen hebben als hij- of zijzelf. Ter controle wordt een stelling in de tegengestelde richting toegevoegd. Dat leidt tot de volgende items die op een vijfpunts-Likertschaal zijn beantwoord:

1a) In mijn werk is het mijn doel hoog conflictscheidingen te de-escaleren in het belang van het kind.

1b) Ik denk dat andere zorgprofessionals in hun werk rond hoog conflictscheidingen hetzelfde doel nastreven als ik.

1c) Ik denk dat andere zorgprofessionals in hun werk rond hoog conflictscheidingen andere doelen nastreven dan ik.

²⁴ De criteria die zijn gehanteerd voor de factor- en betrouwbaarheidsanalyses zijn opgenomen in Bijlage 10.7.

1d) *Ik denk dat andere juridische professionals in hun werk rond hoog conflictscheidingen hetzelfde doel nastreven als ik.*

1e) *Ik denk dat andere juridische professionals in hun werk rond hoog conflictscheidingen andere doelen nastreven dan ik.*

Het eerste item wordt weggelaten uit de analyse en dient om respondenten te laten nadenken over het doel dat zij zichzelf stellen in hun werk rond vechtscheidingen. Items 1c en 1e zijn in tegengestelde richting gesteld, en zijn daarom omgepoold. Vervolgens zijn de items onderworpen aan een factoranalyse en betrouwbaarheidsanalyse.

Factoranalyse en betrouwbaarheidsanalyses

Items 1b en 1c van de schaal 'overeenstemming over het te bereiken doel met zorgprofessionals' waren ongeschikt voor factoranalyse²⁵. Uit de betrouwbaarheidsanalyse komt een matig sterke Cronbach's alpha naar voren ($\alpha=,577$), wat een redelijke score is voor twee items. Omdat de correlatie redelijk sterk is (Spearman's $\rho=,390$, $p<,001$) is besloten de items samen te voegen in de variabele 'overeenstemming over het te bereiken doel met zorgprofessionals'.

Ook items 1d en 1e van de schaal 'overeenstemming over het te bereiken doel met juridische professionals' waren ongeschikt voor factoranalyse²⁶. Uit de betrouwbaarheidsanalyse komt een zwakke Cronbach's alpha naar voren ($\alpha=,400$), wat deels verklaard kan worden door het lage aantal items. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat item 1e in tegengestelde richting is gesteld. De correlatie tussen de items is laag tot matig maar wel significant (Spearman's $\rho=,273$, $p<,01$). Besloten wordt om de items samen te voegen in de variabele 'overeenstemming over het te bereiken doel met juridische professionals' zodat een multiële regressie later eenvoudiger uitgevoerd kan worden. Daarbij wordt wel in het achterhoofd gehouden dat de betrouwbaarheid van deze schaal laag is.

Wederzijdse afhankelijkheid

Wederzijdse afhankelijkheid kan worden gedefinieerd als het nodig hebben van andere individuen of organisaties om een doel te bereiken. Dit kan een eigen doel, andermans doel of een gedeeld doel zijn (Logsdon, 1991; Oliver, 1990; Schmidt & Kochan, 1977; Victor & Blackburn, 1987). Uit eerdere onderzoeken blijkt dat zowel *positive goal interdependence* als *positive resource interdependence* leidt tot meer samenwerking (Johnson et al., 1991; Johnson, Johnson & Stanne, 2000).

In dit onderzoek zal dit worden vertaald naar de perceptie van het individu andere zorggerelateerde en juridische professionals nodig te hebben om een vechtscheiding te de-escaleren in het belang van het kind. De aanname hierbij is dat de professional die betrokken is bij de aanpak van vechtscheidingen, als doel heeft deze te de-escaleren. Het individu wordt gevraagd stelling te nemen in hoeverre hij/zij anderen nodig denkt te hebben voor eigen doelbereiking, andermans doelbereiking en gezamenlijke doelbereiking. Dat leidt tot de volgende items die op een vijfpunts-Likertschaal zijn beantwoord:

2a) *Ik heb andere zorgprofessionals nodig om hoog conflictscheidingen te de-escaleren.*

2b) *Andere zorgprofessionals hebben mij nodig om hoog conflictscheidingen te de-escaleren.*

²⁵ De Kaiser-Meyer-Olkin waarde was ,500, minder dan het aanbevolen minimum van ,6 (Kaiser, 1970; 1974).

²⁶ De Kaiser-Meyer-Olkin waarde was ,500, minder dan het aanbevolen minimum van ,6 (Kaiser, 1970; 1974).

2c) *Ik heb andere juridische professionals nodig om hoog conflictscheidingen te de-escaleren.*

2d) *Andere juridische professionals hebben mij nodig om hoog conflictscheidingen te de-escaleren.*

Factor- en betrouwbaarheidsanalyses

Items 2a en 2b van de schaal 'wederzijdse afhankelijkheid van zorgprofessionals' waren ongeschikt voor factoranalyse²⁷. Uit de betrouwbaarheidsanalyse kwam een zwakke Cronbach's alpha naar voren ($\alpha=,414$), wat deels verklaard kan worden door het lage aantal items. De correlatie tussen de items is matig sterk, maar significant (Spearman's $\rho=,321$, $p<,001$). Voor de intentie om samen te werken lijkt vooral van belang of diegene zélf de perceptie heeft anderen nodig te hebben. Samenwerken omdat een ander het individu nodig heeft is weliswaar altruïstisch, maar waarschijnlijk minder bepalend voor de vraag of het individu actie onderneemt om samen te werken. Om deze reden is besloten item 2b weg te laten, de variabele te hernoemen naar 'afhankelijkheid van zorgprofessionals' en deze te meten aan de hand van item 2a.

Ook items 2c en 2d voor de schaal 'wederzijdse afhankelijkheid van juridische professionals' waren ongeschikt voor factoranalyse²⁸. Uit de betrouwbaarheidsanalyse komt een zwakke Cronbach's alpha naar voren ($\alpha=,412$), wat deels maar onvoldoende verklaard kan worden door het lage aantal items. Een matig sterke Spearman's correlatie ($r=,332$, $p<,001$) doet ook hier vermoeden dat de items onvoldoende samenhangen. Om dezelfde redenen als bij de afhankelijkheid van zorgprofessionals is besloten om de variabele te hernoemen naar 'afhankelijkheid van juridische professionals' en deze te meten aan de hand van item 2c.

Cluster II: Wil je wel samenwerken met de ander?

Het tweede cluster bevat eveneens percepties over de andere samenwerkingspartner(s). Dit cluster valt uiteen in twee variabelen: het al dan niet hebben van een conflictueuze voorgeschiedenis met andere samenwerkingspartners, en vertrouwen in andere samenwerkingspartners.

Conflictueuze voorgeschiedenis

Verschillende onderzoekers wezen op het effect dat het hebben van een conflictueuze voorgeschiedenis kan hebben op de kans dat een samenwerkingsverband effectief is (Ansell & Gash, 2008; Bryson, Crosby & Stone, 2006; Thomson & Perry, 2006). Omdat gekeken wordt naar percepties op microniveau, gaat het vooral om de ervaring die een individu heeft gehad met interpersoonlijk conflict met andere professionals die betrokken zijn bij de aanpak van vechtscheidingen.

Barki (2004, p. 234) stelt dat interpersoonlijk conflict de negatieve emoties zijn die voortkomen uit onenigheid en het elkaar tegenwerken of in de weg zitten (*interference*). Negatieve emoties vertaalt Barki (2004) als woede en frustratie jegens de ander. *Interference* gaat over de perceptie gehinderd te worden in de taak die je wil uitvoeren of een doel dat je wil bereiken, en onenigheid gaat over een verschil van mening tussen twee partijen over hoe een probleem aangepakt zou moeten worden.

In dit onderzoek kan het hebben van een conflictueuze voorgeschiedenis worden vertaald als het ervaren van woede en frustratie jegens andere zorggerelateerde en juridische professionals die betrokken zijn bij de aanpak van vechtscheidingen (negatieve emoties), en de perceptie een meningsverschil te hebben met andere zorggerelateerde en juridische

²⁷ De Kaiser-Meyer-Olkin waarde was ,500, minder dan het aanbevolen minimum van ,6 (Kaiser, 1970; 1974).

²⁸ De Kaiser-Meyer-Olkin waarde was ,500, minder dan het aanbevolen minimum van ,6 (Kaiser, 1970; 1974).

professionals over hoe vechtscheidingen aangepakt zouden moeten worden. *Interference* is weggelaten omdat dit naast conflictueuze voorgeschiedenis, ook raakt aan overeenstemming over het te bereiken doel. Dit resulteert in de volgende items die op een vijfpunts-Likertschaal zijn beantwoord:

3a) *Ik ben in het verleden boos of gefrustreerd geraakt door hoe andere zorgprofessionals handelden.*

3b) *In het verleden heb ik een meningsverschil gehad met andere zorgprofessionals over hoe hoog conflictscheidingen het beste aangepakt kunnen worden.*

3c) *Ik ben in het verleden boos of gefrustreerd geraakt door hoe andere juridische professionals handelden.*

3d) *In het verleden heb ik een meningsverschil gehad met andere juridische professionals over hoe hoog conflictscheidingen het beste aangepakt kunnen worden.*

De vier items zijn omgepoold zodat de richting van de items gelijk is aan de anderen.

Factor- en betrouwbaarheidsanalyses

Items 3a en 3b van de schaal 'conflictueuze voorgeschiedenis met zorgprofessionals' waren ongeschikt voor factoranalyse²⁹. Uit de betrouwbaarheidsanalyse kwam een redelijk sterke Cronbach's alpha naar voren ($\alpha = ,670$), wat hoog is gezien het beperkte aantal items. Ook is de Spearman's correlatie hoog en significant (Spearman's $\rho = ,522$, $p < ,001$). Dit sterkt de gedachte dat de items hetzelfde meten. De items zijn samengevoegd in de variabele 'conflictueuze voorgeschiedenis met zorgprofessionals'.

Ook items 3c en 3d van de schaal 'conflictueuze voorgeschiedenis met juridische professionals' waren ongeschikt voor factoranalyse³⁰. Uit de betrouwbaarheidsanalyse kwam een hoge Cronbach's alpha naar voren ($\alpha = ,727$), zeker gezien het lage aantal items. Ook is de inter-item correlatie hoog (Spearman's $\rho = ,515$, $p < ,001$). Dit sterkt de gedachte dat de items hetzelfde meten, en maakte dat beide items zijn samengevoegd in de variabele 'conflictueuze voorgeschiedenis met juridische professionals'.

Vertrouwen in de ander

Het vertrouwen in de ander binnen een samenwerkingsverband wordt veelvuldig in de literatuur genoemd (Bryson, Crosby & Stone, 2006; Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012; Vangen & Huxham, 2003). Vertrouwen wordt in dit onderzoek omschreven als een sterk geloof in de betrouwbaarheid en oprechtheid van iets of iemand (Hattori & Lapidus, 2004). Chen & Graddy (2010) stellen dat vertrouwen betrekking kan hebben op interpersoonlijk gedrag, de bekwaamheid of deskundigheid van een ander en vertrouwen in diens goede bedoelingen. Eerder onderzoek wees uit dat andere sociale groepen minder snel vertrouwd worden (Tajfel, 1981).

In dit onderzoek worden de gebieden waarop vertrouwen betrekking kan hebben (vgl. Chen & Graddy, 2010) opengelaten voor de respondent. Vertrouwen is geoperationaliseerd als oprechtheid en betrouwbaarheid. Dit resulteerde in de volgende items die op een vijfpunts-Likertschaal zijn beantwoord:

4a) *Ik ervaar andere zorgprofessionals die betrokken zijn bij de aanpak van hoog conflictscheidingen als oprecht en betrouwbaar.*

²⁹ De Kaiser-Meyer-Olkin waarde was ,500, minder dan het aanbevolen minimum van ,6 (Kaiser, 1970; 1974).

³⁰ De Kaiser-Meyer-Olkin waarde was ,500, minder dan het aanbevolen minimum van ,6 (Kaiser, 1970; 1974).

4b) Ik ervaar andere juridische professionals die betrokken zijn bij de aanpak van hoog conflictscheidingen als oprecht en betrouwbaar.

Item 4a zal als variabele 'vertrouwen in andere zorgprofessionals' worden genoemd. Item 4b zal als variabele 'vertrouwen in andere juridische professionals' worden genoemd. Omdat beide variabelen slechts uit één item bestaan, kon geen factoranalyse of betrouwbaarheidsanalyse worden uitgevoerd. Dit heeft consequenties voor de betrouwbaarheid van de items.

Cluster III: Kun je wel samenwerken?

Het derde cluster gaat over de vraag of het individu in staat is om samen te werken. Dit cluster valt uiteen in twee factoren: de perceptie van het eigen vermogen om samen te werken, en de perceptie dat faciliterende wet- en regelgeving om tot samenwerking over te gaan, aanwezig is.

Vermogen om samen te werken

In de literatuur over *collaborative governance* is uitvoerig aandacht besteed aan *collaborative capacity* of het beschikken over de competenties om tot samenwerking over te gaan (Crosby & Bryson, 2012; Einbinder et al., 2000; Morse & Stephens, 2012). In dit onderzoek wordt het individu gevraagd in hoeverre hij/zij denkt te beschikken over *collaborative capacity* (vgl. Crosby & Bryson, 2012).

De respondent is gevraagd of hij/zij meent te beschikken over de competenties om over grenzen heen te werken, om andere professionals te identificeren en betrekken, en te kunnen werken in een groep met andere professionals. Daarbij wordt, naar voorbeeld van Kozuch & Sienkiewicz-Małjurek (2016), gevraagd of zij reeds ervaring hebben met samenwerking met andere professionals die betrokken zijn bij de aanpak van vechtscheidingen. Dit resulteerde in de volgende items die op een vijfpunts-Likertschaal zijn beantwoord:

5a) Ik heb de competenties om samen te werken met anderen buiten mijn organisatie/kantoor of professie.

5b) Ik kan inschatten welke andere professionals ik nodig heb om hoog conflictscheidingen te de-escaleren.

5c) Ik kan andere professionals betrekken die ik nodig heb om hoog conflictscheidingen te de-escaleren.

5d) Ik heb eerder samengewerkt met mensen met een andere professionele achtergrond dan ik.

Factor- en betrouwbaarheidsanalyse

De vier items van de schaal 'vermogen om samen te werken' zijn aan een factoranalyse onderworpen. Een hoofdcomponentenanalyse liet zien dat de items laden op één component die 39,9% van de variantie verklaarde, maar op de screeplot³¹ vertoonde de knik zich pas na de tweede component (eigenwaarde = 0,894, 22,3% van de variantie verklaard). Bovendien zijn er theorie-gestuurde argumenten waarom lading op één component niet aannemelijk is (er werden op basis van de theorie drie componenten verwacht). Daarom is een lading op twee componenten geforceerd³². Items 5a, 5b en 5c laadden op het eerste component, 5d laadde op het tweede component. Item 5c lijkt een complex item en item 5d laadt op component 2. Het eerste component lijkt verschillende competenties om samen te werken te meten, en de tweede component ervaring met samenwerking. Eerdere ervaring is

³¹ De screeplot is bijgevoegd in Bijlage 10.8.

³² De resultaten uit de hoofdcomponentenanalyse zijn bijgevoegd in Bijlage 10.8.

dusdanig 'anders' dan de competenties om samen te werken, dat is besloten dit item weg te laten uit verdere analyses.

Uit de betrouwbaarheidsanalyse van items 5a tot en met 5c kwam een lage Cronbach's alpha naar voren ($\alpha=,471$). Een deel daarvan is te verklaren door het relatief lage aantal items, maar deels ook doordat uit de data naar voren komt dat de items niet heel sterk met elkaar samenhangen (inter-item correlatie $r=,232$). Dat vormt een bedreiging voor de betrouwbaarheid. Omdat het verwijderen van één van de items zou leiden tot een nog lagere Cronbach's alpha, is besloten de drie items samen te voegen in de variabele 'vermogen om samen te werken'.

Faciliterende wet- en regelgeving

Het wellicht meest genoemde instrument om samenwerking te bevorderen is faciliterende wet- en regelgeving (Ansell & Gash, 2008; Bryson, Crosby & Stone, 2006; Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012). Andere onderzoeken toonden aan dat het niet zozeer gaat over welke wetten of regels geschreven zijn, maar de perceptie van het individu dat deze stimulerend en faciliterend werken voor samenwerking (Einbinder et al., 2000; Kožuch & Sienkiewicz-Małjurek, 2016; Sandfort & Moulton, 2015).

In dit onderzoek kan faciliterende wet- en regelgeving worden gezien als nationale wetgeving, regelgeving vanuit de beroepsvereniging, en regels vanuit de organisatie waarbinnen de professional werkzaam is. Zoals hierboven gesteld, is vooral belangrijk dat het individu deze als faciliterend percipieert. Uit de exploratieve interviews kwam naar voren dat in de context van vechtscheidingen nationale wetgeving uiteen valt in privacywetgeving en het familierecht. Ook kwam naar voren dat regelgeving vanuit de beroepsvereniging uiteen valt in beroepscode en het tuchtrecht van de beroepsvereniging. Tenslotte kwam naar voren dat advocaten niet spreken van hun 'organisatie', maar hun 'kantoor'. Dit leidde tot de volgende items die op een vijfpunts-Likertschaal zijn beantwoord:

- 6a) Privacywetgeving vormt voor mij een belemmering om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen.*
- 6b) Het familierecht stelt mij in staat om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen.*
- 6c) Beroepscode van mijn beroepsvereniging(en) stellen mij in staat om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen.*
- 6d) Het tucht- en/of klachtenreglement van mijn beroepsvereniging(en) vormen een belemmering om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen.*
- 6e) Regels vanuit mijn organisatie/kantoor faciliteren mij om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen.*

De items 6a en 6d zijn omgepoold voordat de schaal is onderworpen aan een factor- en betrouwbaarheidsanalyse.

Factor- en betrouwbaarheidsanalyse

De vijf items van de schaal 'faciliterende wet- en regelgeving' voldeden niet aan de eisen die worden gesteld aan een factoranalyse³³. Vanwege de lage Cronbach's alpha die naar voren kwam uit de betrouwbaarheidsanalyse ($\alpha=,517$) is alsnog een factoranalyse uitgevoerd om een verklaring voor de lage Cronbach's alpha te vinden. Een hoofdcomponentenanalyse³⁴ liet zien dat de items laden op twee componenten die 34,4% (eigenwaarde 1,719) en 26,6%

³³ De Kaiser-Meyer-Olkin waarde was ,485, aanzienlijk minder dan het aanbevolen minimum van ,6 (Kaiser, 1970; 1974)

³⁴ De resultaten uit de hoofdcomponentenanalyse zijn bijgevoegd in Bijlage 10.9.

(eigenwaarde 1,328) respectievelijk van de variantie verklaarden. Op de screeplot³⁵ was na de tweede component een knik zichtbaar.

Items 6b, 6c en 6e laden in de eerste component die 34,4% van de variantie verklaart. Die gaan dwars door verschillende niveaus van waaruit wetten en/of regels kunnen worden opgelegd: één vanuit het macroniveau en twee vanuit mesoniveau. Daaruit zou, niet onlogisch, opgemaakt kunnen worden dat het niveau van waaruit wetten en/of regels worden opgelegd, niet doorslaggevend is voor de vraag of zij faciliterend zijn. Daarvoor lijkt de inhoud van de wet of regel meer doorslaggevend. Privacywetgeving (6a) en tuchtrecht (6d), twee wetten of regels waarvan men veel sneller 'op de vingers wordt getikt', vallen samen in de tweede component die 26,6% van de variantie verklaart. Dat zijn wellicht niet zozeer faciliterende, maar op zijn best niet-belemmerende wetten en regels.

De items zijn vervolgens per component aan een betrouwbaarheidsanalyse onderworpen. Besloten wordt om items 6b, 6c en 6e te combineren tot de variabele 'faciliterende wet- en regelgeving' met een zwakke Cronbach's alpha ($\alpha=,542$) en een inter-item correlatie van ,284. Dergelijk lage scores hebben implicaties voor de betrouwbaarheid van de schaal. De items 6a en 6d worden in een niet-omgepoolde vorm gecombineerd tot de variabele 'belemmerende wet- en regelgeving' met een redelijk sterke Cronbach's alpha ($\alpha=,636$), zeker wanneer in acht wordt genomen dat het slechts twee items betreft. De inter-item correlatie tussen deze items is ,466.

Cluster IV: Word je gestimuleerd om samen te werken?

Het laatste cluster gaat over de vraag of het individu wordt gestimuleerd om samen te werken. Stimulering voor samenwerking wordt in de literatuur onderverdeeld in twee factoren: de aanwezigheid van leiders(chap) die samenwerking aanmoedigt, en of er verschillende prikkels zijn om deel te nemen aan een samenwerkingsverband.

Initiërend leiderschap

Weinig onderzoeken naar *collaborative governance* kennen niet op de één of andere manier een rol toe aan leiderschap. Het wordt als cruciaal gezien voor het aan tafel krijgen van verschillende stakeholders. Leiderschap is een breed concept waar veel over geschreven is. Vaak is de strekking dat leiderschapskenmerken contingent zijn: in bepaalde contexten zijn bepaalde typen leiderschap wenselijk (Fiedler, 1964). Dit onderzoek spitst zich toe op de begincondities van een samenwerkingsband, waarin is aangetoond dat 'initiërend leiderschap' een positieve invloed heeft op het samenwerkingsverband (Cikaliuk, 2011; Crosby & Bryson, 2010).

Allereerst is de respondent gevraagd of hij/zij een leidinggevende heeft. Het is immers goed mogelijk dat een aanzienlijk deel van de relatief autonome professionals zonder een (klassieke) leidinggevende werkt. Als de respondent 'nee' antwoordde op deze vraag, zijn vragen over leiderschap overgeslagen. Als de respondent 'ja' antwoordde, is hij/zij bevraagd of zich diens leidinggevende het (beginnen van) samenwerking met andere professionals in de aanpak van vechtscheidingen stimuleert. Wederom gaat het er hierbij om dat het individu de perceptie heeft dat initiërend leiderschap aanwezig is – en minder of dit feitelijk zo is. Dit leidde tot de volgende items die op een vijfpunts-Likertschaal zijn beantwoord:

7a) Ik word gestimuleerd door mijn leidinggevende om samen te werken met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen.

7b) Mijn leidinggevende spoort mij aan om samen te werken met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen.

³⁵ De screeplot is bijgevoegd in Bijlage 10.9.

Factor- en betrouwbaarheidsanalyse

De twee items van de schaal 'initiërend leiderschap' voldeden niet aan de eisen die worden gesteld aan een factoranalyse³⁶. Een betrouwbaarheidsanalyse laat zien dat de schaal een zéér hoge Cronbach's alpha kent ($\alpha = ,923$). Ook de inter-item correlatie is zeer hoog ($r = ,868$). Een dermate hoge Cronbach's alpha wijst er in de praktijk vaak op multicollineariteit. 'Stimuleren' en 'aansporen' blijken in de context van vechtscheidingen samen te vallen. De items worden samengevoegd in de variabele 'initiërend leiderschap', maar bij de resultaten en de interpretatie daarvan moet in gedachte worden gehouden dat de twee items waaruit de schaal bestaat te weinig verschillen om te stellen dat er meerdere vragen over initiërend leiderschap zijn gesteld.

Prikkels voor samenwerking

Binnen de literatuur over *collaborative governance* is veel geschreven over het belang van prikkels, veelal op mesoniveau (Ansell & Gash, 2008; Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012). Einbinder et al. (2000) concretiseerden wat dit op voor het individu inhoudt en kan betekenen. Zij stellen dat individuen geprikkeld kunnen worden om samen te werken door hen financiële middelen, informatie of legitimiteit in het vooruitzicht te stellen.

In dit onderzoek zijn prikkels voor samenwerking geconcretiseerd aan de hand van de typologie van prikkels die Einbinder et al. (2000) hebben beschreven. Respondenten zijn bevestigd in hoeverre zij percipiëren dat samenwerken met andere professionals in de aanpak van vechtscheidingen voor hen leidt tot een (hogere) financiële beloning, het verkrijgen van informatie die zij nodig hebben, of leidt tot meer draagvlak voor het werk dat zij uitvoeren. Dit leidde tot de volgende items die op een vijfpunts-Likertschaal zijn beantwoord:

8a) Ik word financieel beloond als ik samenwerk met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen.

8b) Als ik samenwerk met andere professionals, krijg ik toegang tot informatie die ik nodig heb in de aanpak van hoog conflictscheidingen.

8c) Er ontstaat meer draagvlak voor mijn werk binnen mijn organisatie/kantoor als ik samenwerk met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen.

8d) Er ontstaat meer draagvlak voor mijn werk bij mijn cliënt als ik samenwerk met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen.

8e) Er ontstaat meer draagvlak voor mijn werk bij andere professionals als ik met hen samenwerk in de aanpak van hoog conflictscheidingen.

Factor- en betrouwbaarheidsanalyse

De vijf items van de schaal 'prikkels voor samenwerking' zijn aan een factoranalyse onderworpen. Een hoofdcomponentenanalyse³⁷ liet zien dat de items laden op twee componenten die respectievelijk 32,9% (eigenwaarde 1,646) en 20,1% (eigenwaarde 1,005) van de variantie verklaarden. Op de screeplot³⁸ is een duidelijke knik na de tweede component zichtbaar. De eerste component bestaat uit items 8b tot en met 8e en verklaart 32,8% van de variantie. Hoewel duidelijk lijkt dat de drie items die betrekking hebben op legitimiteit (8c, 8d, 8e) het sterkst met elkaar samenhangen, past ook informatieverstrekking als prikkel redelijk goed in deze component. Financiële prikkels, item 8a, laadde in component twee en verklaart 20,1% van de variantie. Dat lijkt in de context van vechtscheidingen echt iets anders te zijn, wat mogelijk kan worden verklaard door de publieke aard van veel van de professionals. Item 8a is daarom weggelaten uit verdere analyses.

³⁶ De Kaiser-Meyer-Olkin waarde was ,500, minder dan het aanbevolen minimum van ,6 (Kaiser, 1970; 1974).

³⁷ De resultaten uit de hoofdcomponentenanalyse zijn bijgevoegd in Bijlage 10.10.

³⁸ De screeplot is bijgevoegd in Bijlage 10.10.

Uit de betrouwbaarheidsanalyse komt een vrij lage Cronbach's alpha ($\alpha=,483$). Items 8b tot en met 8e zullen worden gecombineerd in de schaal 'prikkel voor samenwerking'. De lage betrouwbaarheid van de schaal heeft implicaties voor de zekerheid waarmee conclusies uit verdere analyses kunnen worden getrokken.

Intensiviteit van samenwerking

In dit onderzoek is de afhankelijke variabele samenwerking op microniveau, ofwel interpersoonlijke samenwerking. Zoals in het theoretisch kader is besproken, wordt het samenwerkingsproces wat door eerdere onderzoekers uitvoerig is beschreven (Ansell & Gash, 2008; Bryson, Crosby & Stone, 2006; Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012; Thomson & Perry, 2006) vanwege tijdsbeperkingen gesimplificeerd. Samenwerking wordt in dit onderzoek gedefinieerd als de coöperatieve manier waarop twee of meer partijen werken aan een gezamenlijk doel (Frey et al., 2006, p. 384). Bij samenwerking zal worden gekeken naar de intensiviteit van samenwerking.

Voor de dimensies waaruit samenwerking bestaat, wordt gebruik gemaakt van het onderzoek van McNamara (2012). De dimensies *key personnel* en *systems thinking* zijn hieruit weggelaten omdat deze betrekking hebben op het mesoniveau, en niet bruikbaar zijn voor het meten van samenwerking op microniveau. Tenslotte is ook de dimensie *trust* weggelaten, omdat vertrouwen reeds in de begincondities is gemeten. In dit onderzoek ligt de focus op het initiële vertrouwen in andere professionals dat aanwezig is, en het effect dat dat heeft op de mate waarin wordt samengewerkt met andere professionals. De onderzoeker is zich ervan bewust dat het met elkaar samenwerken ook kan leiden tot hernieuwd of extra vertrouwen, waarmee de vraag ontstaat wat eerder is: vertrouwen of samenwerken. In dit onderzoek kan daar geen antwoord op worden gegeven, en dat is een beperking. Het neemt niet weg dat vertrouwen als dimensie van samenwerking voor dit onderzoek is uitgesloten.

De dimensies die overblijven zijn *design*, formele afspraken, autonomie, besluitvorming, informatiedeling en het delen van middelen. Deze dimensies zullen hieronder worden geoperationaliseerd naar items. De items worden twee keer voorgelegd: één keer voor percepties over juridische professionals, en één keer voor percepties over zorggerelateerde professionals.

Design kan worden gedefinieerd als *the administrative structure that supports the collective effort* (Thatcher, 2007, p. 7). Het gaat om de vraag in hoeverre structuren zijn ingericht om samenwerking te faciliteren. In de context van vechtscheidingen zouden structuren als commissies, werkgroepen of ronde tafels, waarbij professionals regelmatig bijeenkomen, duiden op een hoge mate van structuur die samenwerking faciliteert. Dit leidt tot de volgende items die op een vijfpunts-Likertschaal zijn beantwoord:

9a) *Ik werk met andere zorgprofessionals aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen in vaste structuren (zoals commissies, werkgroepen of ronde tafels) die regelmatig bijeenkomen.*

10a) *Ik werk met andere juridische professionals aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen in vaste structuren (zoals commissies, werkgroepen of ronde tafels) die regelmatig bijeenkomen.*

De tweede dimensie is de mate waarin formele afspraken zijn gemaakt over het samenwerkingsverband (McNamara, 2012, p. 393). Zowel de meer als minder intensieve samenwerkingsverbanden kennen informele afspraken, maar voornamelijk bij intensieve samenwerkingsverbanden zijn formele afspraken vastgelegd. Ook voor samenwerkingen om vechtscheidingen te de-escaleren, zeker bij vechtscheidingen die zeer lang duren, zouden vast te leggen afspraken kunnen worden gemaakt door verschillende professionals. Dit leidt tot de volgende twee items die respondenten zijn beantwoord op een vijfpunts-Likertschaal.

9b) Ik heb met andere zorgprofessionals die werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen afspraken vastgelegd over onze samenwerking.

10b) Ik heb met andere juridische professionals die werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen afspraken vastgelegd over onze samenwerking.

Het derde element, autonomie, kan worden gedefinieerd als de mate waarin handelingen van de één zijn afgestemd op de ander (McNamara, 2012, p. 393). Wanneer taken, handelingen en verantwoordelijkheden van eenieder die deelneemt aan het samenwerkingsverband op elkaar zijn afgestemd, spreken we van een intensiever samenwerkingsverband. Respondenten worden gevraagd om aan te geven in hoeverre zij taken en verantwoordelijkheden hebben verdeeld en deze met elkaar hebben afgestemd. Dit leidde tot de volgende vier items die respondenten beantwoordden op een vijfpunts-Likertschaal.

9c) Ik heb met andere zorgprofessionals die werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen afspraken gemaakt over taken en verantwoordelijkheden.

9d) Ik stem de manier waarop ik werk aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen af met andere zorgprofessionals die werken aan dezelfde vechtscheiding.

10c) Ik heb met andere juridische professionals die werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen afspraken gemaakt over taken en verantwoordelijkheden.

10d) Ik stem de manier waarop ik werk aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen af met andere juridische professionals die werken aan dezelfde vechtscheiding.

Het vierde element noemt McNamara (2012) besluitvorming, en gaat over de mate waarin op participatieve wijze consensus wordt bereikt tussen de samenwerkingspartners over hoe een probleem aangepakt moet worden. Dit is, zoals ook in het theoretisch kader uitgelicht, nauw gerelateerd aan autonomie. Het verschil is dat het bij autonomie gaat over afstemmen, en bij besluitvorming over het bereiken van consensus. Bij een intensievere samenwerking doet men meer pogingen om tot consensus te komen door besluitvorming meer participatief te maken. De volgende vier items, twee voor het bereiken van consensus en twee voor participatieve besluitvorming, zijn beantwoord op een vijfpunts-Likertschaal.

9e) De besluiten die ik maak om hoog conflictscheidingen te de-escaleren, doe ik in overeenstemming met andere zorgprofessionals.

9f) Ik betrek andere zorgprofessionals bij de besluiten die ik maak om hoog conflictscheidingen te de-escaleren.

10e) De besluiten die ik maak om hoog conflictscheidingen te de-escaleren, doe ik in overeenstemming met andere juridische professionals.

10f) Ik betrek andere juridische professionals bij de besluiten die ik maak om hoog conflictscheidingen te de-escaleren.

Het vijfde element, informatiedeling, gaat over de vraag hoe vaak er wordt gecommuniceerd en informatie wordt gedeeld (McNamara, 2012, p. 395). Samenwerkingsverbanden met een lage intensiviteit delen af en toe basale informatie, terwijl intensieve samenwerkingsverbanden open en regelmatig communiceren en daarbij belangrijke informatie met elkaar delen. Voor professionals die werken aan het de-escaleren van vechtscheidingen, is een goede maatstaf de vraag hoe vaak zij belangrijke informatie over het gezin of gezinsleden in de vechtscheiding met elkaar delen. Dit resulteerde in de volgende items die zijn beantwoord op een vijfpunts-Likertschaal van 'nooit' naar 'altijd'.

9g) Hoe vaak deelt u belangrijke informatie over het gezin of gezinsleden in de hoog conflictscheiding met andere zorgprofessionals?

10g) Hoe vaak deelt u belangrijke informatie over het gezin of gezinsleden in de hoog conflictscheiding met andere juridische professionals?

Het laatste element is het delen van middelen. Intensievere samenwerkingsverbanden brengen vaker middelen bijeen en delen deze om *leverage* te behalen (McNamara, 2012, p. 397). Het type professional dat werkt aan vechtscheidingen brengt waarschijnlijk geen geld samen voor het de-escaleren van een vechtscheiding. Wel is denkbaar dat bepaalde professionals sommige ondersteunende diensten met elkaar delen. Dit leidde tot het volgende item wat is beantwoord op een vijfpunts-Likerterschaal van 'geen' naar 'alle'.

9h) *Hoeveel ondersteunende diensten deelt u met andere zorgprofessionals?*

10h) *Hoeveel ondersteunende diensten deelt u met andere juridische professionals?*

Factor- en betrouwbaarheidsanalyses

De acht items van de schaal 'intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals' zijn aan een factoranalyse onderworpen. Een hoofdcomponentenanalyse³⁹ liet zien dat de items laden op twee componenten met een eigenwaarde hoger dan 1, die respectievelijk 51,0% (eigenwaarde=4,081) en 12,8% (eigenwaarde=1,026) van de variantie verklaarden. De screeplot⁴⁰ vertoonde een knik na de tweede component, wat het argument voor twee componenten versterkt.

Items 9a tot en met 9f laadden op het eerste component, wat 51,0% van de variantie verklaart. Item 9g, dat gaat over het delen van informatie, is een complex item wat op beide componenten ongeveer gelijk laadt. Dit kan mogelijk worden verklaard doordat respondenten vrijer zijn om activiteiten als afspraken vastleggen (9b) en taken en verantwoordelijkheden bespreken (9c) te ontplooiën dan het delen van belangrijke (soms privacygevoelige) informatie (9g), waarbij respondenten zich moeten conformeren aan de wet. Item 9h, tenslotte, laadt op de tweede component en verklaart 12,8% van de variantie. Dat item 9g en 9h niet in component 1 laden, zou ook kunnen worden verklaard doordat het een open vraag ("Hoeveel...?") is in plaats van een stelling. Op basis van de theorie verwachtte ik zes componenten, maar uit de data komen slechts twee componenten naar voren. Met item 9h lijkt iets anders gemeten te worden dan met items 9a tot en met 9f, en item 9g lijkt meerdere dimensies tegelijk te meten. Besloten wordt om items 9g en 9h weg te laten uit verdere analyses. Uit de betrouwbaarheidsanalyse kwam een hoge Cronbach's alpha naar voren ($\alpha=,861$), evenals een hoge inter-item correlatie ($r=,525$). Daarom is besloten items 9a tot en met 9f samen te voegen in de variabele 'intensiviteit met samenwerking zorgprofessionals'.

De acht items van de schaal 'intensiviteit van samenwerking met juridische professionals' zijn eveneens aan een factoranalyse onderworpen. Een hoofdcomponentenanalyse⁴¹ liet zien dat de items laadden op twee componenten met een eigenwaarde hoger dan 1, die respectievelijk 50,0% en 13,0% van de variantie verklaarden. De screeplot⁴² vertoonde een knik na de tweede component, wat het argument voor twee componenten versterkt.

Items 10a, 10b en 10c laden op het tweede component en verklaart 13,0% van de variantie. Items 10d tot en met 10g laden op het eerste component en verklaren 50,0% van de variantie. Item 10h laadt op beide componenten en is een complex item. Net als bij de schaal voor intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals, lijkt dit item meerdere dimensies te meten. Besloten is om item 10h weg te laten uit verdere analyses. De lading op verschillende componenten zou uitgelegd kunnen worden als meer 'formele' samenwerking in component 1 (vaste structuren, afspraken vastleggen) en meer 'informele' samenwerking in component 2 (afstemmen, overeenstemmen, betrekken, informatie delen). Vanuit de

³⁹ De resultaten uit de hoofdcomponentenanalyse zijn bijgevoegd in Bijlage 10.11.

⁴⁰ De screeplot is bijgevoegd in Bijlage 10.11.

⁴¹ De resultaten uit de hoofdcomponentenanalyse zijn bijgevoegd in Bijlage 10.12.

⁴² De screeplot is bijgevoegd in Bijlage 10.12.

theorie komt sterk naar voren dat 'structuur' en 'proces' in samenwerking met elkaar samenhangt en bij elkaar 'hoort' (Bryson, Crosby & Stone, 2006; 2015; McNamara, 2012).

Uit de betrouwbaarheidsanalyse kwam een hoge Cronbach's alpha naar voren ($\alpha = ,859$). De inter-item correlatie tussen items 10a tot en met 10g is redelijk sterk ($r = ,458$). Om de regressieanalyse mogelijk te maken is besloten om eerdere theorie te volgen in plaats van de empirie en de twee componenten met items 10a tot en met 10g samen te voegen in de variabele 'intensiviteit met samenwerking juridische professionals'.

Beperkingen aan operationalisering samenwerking

Het vereenvoudigen van de afhankelijke variabele, zodat een multiële regressie uitgevoerd kan worden, kent verschillende nadelen. Een eerste probleem is dat er met de zes verschillende elementen van samenwerking, in theorie vele combinaties mogelijk zijn. Wanneer kan dan gesproken worden van een intensieve samenwerking? Is dat pas wanneer op elk item maximaal wordt gescoord? In de praktijk komt het vaak voor dat men hoog scoort op elementen A en B, maar laag op elementen C en D (Williams, 2015, p. 78). De dimensies van McNamara (2012) vertellen niet hoe een dergelijk samenwerkingsverband gekarakteriseerd zou moeten worden. In dit onderzoek wordt gekozen om alle dimensies samen te voegen in een variabele en aan de hand daarvan de intensiviteit van samenwerking te bepalen.

Een tweede beperking aan deze operationalisering, is dat deze empirisch weinig getest zijn. Williams (2015) onderzocht in zijn dissertatie zowel de schaal van Frey et al. (2006) als McNamara (2012) en concludeerde dat in de context van defensieorganisaties de verschillende meetinstrumenten onvoldoende discriminerend zijn. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat defensieorganisaties bovengemiddeld bureaucratisch en hiërarchisch zijn, waardoor weinig feitelijke samenwerking al om een hoge mate van formele afspraken en formele communicatie vraagt. Toch blijft staan dat de schalen nog maar weinig empirisch getest zijn, wat de betrouwbaarheid ervan benadeelt.

Tevredenheid met intensiviteit van samenwerking

Eerder is gesteld dat in dit onderzoek wordt aangenomen dat intensievere samenwerking leidt tot een betere aanpak van vechtscheidingen. Maar eerder onderzoek toonde aan dat meer samenwerking is niet altijd beter is (bijv. Marek, Brock & Savla, 2014; Mattesich, Murray-Close & Monsey, 2001). In dit onderzoek wordt hiermee rekening gehouden door ook enkele vragen te stellen uit het onderzoek van Marek, Borck & Savla (2014, p. 16) over hoe succesvol respondenten het samenwerkingsverband in huidige vorm vinden. De volgende items kunnen worden beantwoord op een vijfpunts-Liktertschaal.

11a) *Met de huidige intensiviteit van samenwerking met andere zorgprofessionals, kan ik hoog conflictscheidingen succesvol de-escaleren.*

11b) *Met de huidige intensiviteit van samenwerking met andere zorgprofessionals ben ik effectiever in het de-escaleren dan wanneer ik alleen zou werken.*

11c) *Ik ben tevreden over hoe intensief ik samenwerk met andere zorgprofessionals.*

12a) *Met de huidige intensiviteit van samenwerking met andere juridische professionals, kan ik hoog conflictscheidingen succesvol de-escaleren.*

12b) *Met de huidige intensiviteit van samenwerking met andere juridische professionals ben ik effectiever in het de-escaleren dan wanneer ik alleen zou werken.*

12c) *Ik ben tevreden over hoe intensief ik samenwerk met andere juridische professionals.*

Factor- en betrouwbaarheidsanalyses

De drie items van de schaal 'tevredenheid over samenwerking met zorgprofessionals' zijn aan een factoranalyse in onderworpen. Een hoofdcomponentenanalyse⁴³ liet zien dat de items laden op één component met een eigenwaarde van 2,179 die 72,6% van de variantie verklaarde. De screeplot⁴⁴ vertoonde een knik na de eerste component. De resultaten sterken de gedachte dat de items tezamen dezelfde dimensie meten. Een betrouwbaarheidsanalyse liet een sterke Cronbach's alpha zien ($\alpha = .810$), zeker voor het lage aantal items dat in de schaal is opgenomen. Dit leidde ertoe dat de drie items zijn samengevoegd in de schaal 'tevredenheid over samenwerking met zorgprofessionals'.

Eenzelfde factoranalyse is uitgevoerd voor de drie items behorend tot de schaal 'tevredenheid over samenwerking met juridische professionals'. Een hoofdcomponentenanalyse⁴⁵ liet zien dat de items laadden op één component met een eigenwaarde van 2,363 die 78,8% van de variantie verklaarde. De screeplot vertoonde een knik na de eerste component⁴⁶. De resultaten doen vermoeden dat de items dezelfde dimensie meten, en uit de betrouwbaarheidsanalyse komt hetzelfde naar voren ($\alpha = .862$) – een zeer hoge Cronbach's alpha voor drie items. Items 12a tot en met 12c zijn samengevoegd in de schaal 'tevredenheid over samenwerking met juridische professionals'.

De items leiden, na factor- en betrouwbaarheidsanalyses, tot de schalen waarmee de onafhankelijke en afhankelijke variabelen worden gemeten⁴⁷. Deze worden gebruikt voor de multipale hiërarchische regressies in het resultatenhoofdstuk.

5.8 Kwaliteitscriteria

De kwaliteit van kwantitatief onderzoek kan worden beoordeeld op basis van betrouwbaarheid en validiteit. Betrouwbaarheid gaat over de vraag of er consistent wordt gemeten, en validiteit gaat over de vraag of er met bepaalde vragen wel het beoogde concept wordt gemeten (Bryman, 2012). Hieronder wordt toegelicht hoe in dit onderzoek geprobeerd is beide kwaliteitscriteria te borgen.

Betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid gaat over de vraag of er consistent wordt gemeten en of het onderzoek reproduceerbaar is. Betrouwbaarheid valt uiteen in stabiliteit en interne betrouwbaarheid. Stabiliteit gaat over de vraag of je consistentie meet in de waarden van variabelen over een bepaalde tijdsperiode (Bryman, 2012, p. 169). Het valt buiten de beschikbare tijd voor dit onderzoek om longitudinaal onderzoek uit te voeren, waardoor stabiliteit niet vastgesteld kan worden. Wel is getracht, onder meer door het onderzoeksproces uitgebreid te rapporteren in de bijlagen, controle op en herhaling van de dataverzameling mogelijk te maken.

Interne betrouwbaarheid gaat over de vraag of verschillende items, die samen een schaal vormen om een variabele te meten, wel voldoende coherent zijn. Dit kan worden bepaald door te kijken naar de Cronbach's alpha. Een Cronbach's alpha van hoger dan 0,80 wordt als goed gezien, maar andere onderzoekers zeggen dat 0,70 of zelfs 0,60 ook voldoende is (Bryman, 2012, p. 170; Pallant, 2013, p. 101). Een aantal van de schalen voldoen, zoals hierboven gesteld, niet aan deze minimumeisen. Ondanks dat dit voor een deel kan worden verklaard door het weinige aantal items in een schaal, is de interne betrouwbaarheid van het onderzoek in gevaar gekomen.

⁴³ De resultaten uit de hoofdcomponentenanalyse zijn bijgevoegd in Bijlage 10.13.

⁴⁴ De screeplot is bijgevoegd in Bijlage 10.13.

⁴⁵ De resultaten uit de hoofdcomponentenanalyse zijn bijgevoegd in Bijlage 10.14.

⁴⁶ De screeplot is bijgevoegd in Bijlage 10.14.

⁴⁷ Een overzicht van de schalen waarmee de onafhankelijke en afhankelijke variabelen worden gemeten, is bijgevoegd in Bijlage 10.15.

Validiteit

Validiteit gaat in essentie om de vraag beoogde concepten daadwerkelijk gemeten worden, en valt uiteen in interne en externe validiteit. Interne validiteit gaat over de vraag of met bepaalde items waarmee een concept beoogd wordt te meten, het concept daadwerkelijk wordt gemeten (Bryman, 2012, p. 173). Dit kan op verschillende manieren worden vastgesteld: bijvoorbeeld door te kijken naar *concurrent validity* of *construct validity*. Bij *concurrent validity* wordt de interne validiteit zeker gesteld door een reeds gevalideerde schaal of set van items te gebruiken (Bryman, 2012, p. 171). In dit onderzoek is geen gebruik gemaakt van reeds gevalideerde schalen, wat de validiteit van dit onderzoek niet ten goede komt. Wel is getracht de validiteit te verhogen door de stellingen uit de vragenlijst eerst voor te leggen aan respondenten in exploratieve interviews, om zo onduidelijkheden in (formulering van) items weg te nemen. Dat is, omdat de groepen respondenten zeer heterogeen zijn, maar ten dele gelukt. Bij *construct validity* gaat het erom dat hypothesen worden gestoeld op basis van eerdere theorieën over het concept dat je wil meten. In dit onderzoek is hieraan voldaan.

Er moet worden opgemerkt dat de meetinstrumenten niet zijn gecorrigeerd voor een *social desirability bias* (King & Bruner, 2000). Samenwerken met anderen kan worden getypeerd als een “hoera-begrip” – iets wat vrijwel enkel positieve associaties oproept. Het is mogelijk dat respondenten een optimistischer beeld over hun eigen gedrag hebben gerapporteerd dan de werkelijkheid is. Dit kan de interne validiteit van dit onderzoek bedreigen.

Externe validiteit gaat om de vraag in hoeverre de bevindingen van het onderzoek gegeneraliseerd kunnen worden naar een bredere populatie dan de steekproef. Kwantitatief onderzoek is eerder generaliseerbaar dan kwalitatief onderzoek, omdat er in de regel meer respondenten zijn. Dat geldt ook voor onderliggend onderzoek. Tegelijkertijd moet worden vastgesteld dat de gekozen manier van steekproeftrekking, *convenience sampling* en *snowball sampling*, de generaliseerbaarheid van de onderzoeksresultaten beperken. Bovendien kent de steekproef significant meer mannen, en is een landelijke spreiding van respondenten maar ten dele gelukt. Tenslotte zou de externe validiteit bedreigd kunnen worden doordat respondenten die reageerden op de uitnodiging om de vragenlijst in te vullen bovengemiddeld betrokken zijn bij het onderwerp vechtscheidingen.

Beperkingen aan de betrouwbaarheid en validiteit van onderliggend onderzoek moeten in het achterhoofd worden gehouden bij het lezen van de resultaten, conclusie en discussie.

6. RESULTATEN

In dit hoofdstuk worden de resultaten van onderliggend onderzoek besproken. De resultaten komen voort uit de data die is opgehaald met de vragenlijst. Met deze resultaten worden in dit hoofdstuk de volgende empirische deelvragen beantwoord:

1. Welke professionals werken in welke mate met welke andere professionals samen in de aanpak van vechtscheidingen?
2. In welke mate kunnen verschillende variabelen een intensieve samenwerking tussen professionals in de context van vechtscheidingen voorspellen?

Het hoofdstuk is als volgt opgebouwd. Voor de eerste deelvraag wordt een sociale netwerkanalyse uitgevoerd. Hiervoor is gekeken naar dichtheid van het netwerk, centraliteit van de geïdentificeerde beroepsgroepen en welke beroepsgroepen significant meer centraliteit kennen dan anderen (Crossley et al., 2015). Ter beantwoording van de tweede deelvraag wordt de data over samenwerking met zorgprofessionals verkend en worden verschillen in antwoorden tussen de professies getoetst. Vervolgens worden hiërarchische multipiele regressies uitgevoerd. Dezelfde structuur wordt aangehouden voor de data over samenwerking met juridische professionals. Vervolgens worden de acht hypothesen uit het theoretisch kader getoetst. Het hoofdstuk sluit af met een empirisch model.

6.1 Sociale netwerkanalyse

Verkenning van de resultaten

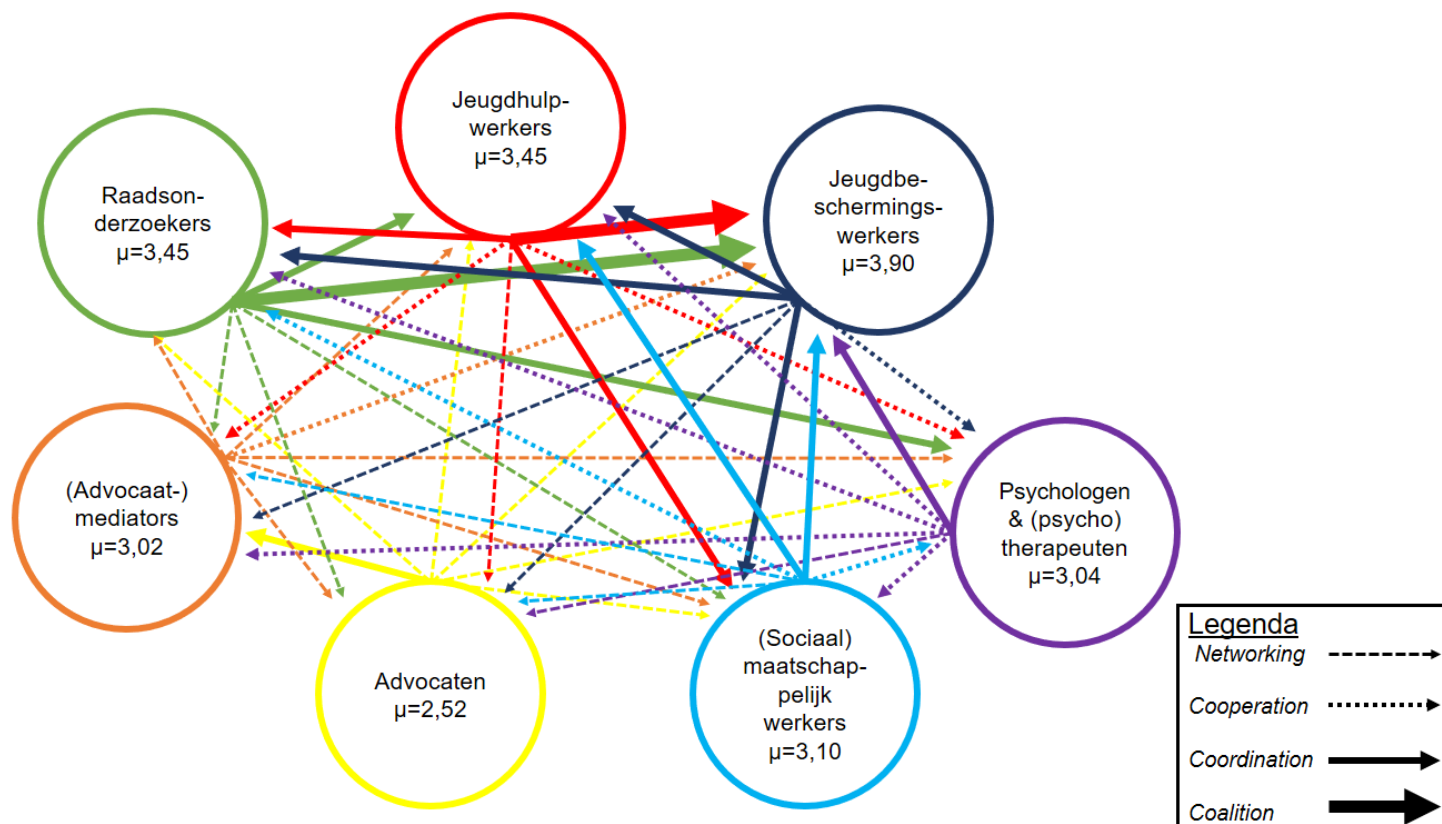
Tijdens de exploratieve interviews zijn de volgende beroepsgroepen geïdentificeerd die betrokken zijn bij de aanpak van vechtscheidingen: advocaten, (advocaat-)mediators, raadsonderzoekers, jeugdhulpwerkers, jeugdbeschermingswerkers, psychologen en (psycho)therapeuten en (sociaal)maatschappelijk werkers. Elk van deze beroepsgroepen is gevraagd te rapporteren hoe intensief zij samenwerken met andere beroepsgroepen. De descriptieve statistieken hiervan zijn weergegeven in onderstaand Tabel 6. Daarbij refereert 1 aan 'geen contact', en daarna volgen *networking* (2), *cooperation* (3), *coordination* (4), *coalition* (5) en tenslotte *collaboration* (6) (Frey et al., 2006).

Tabel 6: Mediaan van de intensiviteit van samenwerking tussen beroepsgroepen

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1.Advocaten	n/a	2	2	2	2	2	2
2.(Advocaat-) Mediators	4	n/a	2	3	2,5	3	2,5
3.Raadsonderzoekers	2	2	n/a	4	4	3	3
4.Jeugdhulpwerkers	2	2	4	n/a	4	3,5	4
5.Jeugdbeschermingswerkers	2	3	5	5	n/a	4	4
6.Psychologen en (psycho)therapeuten	2	2	4	3,5	3,5	n/a	3,5
7.(Sociaal)maatschappelijk werkers	2	2	2	4	4	3	n/a

Tabel 6 is ook visueel weergegeven als sociaal netwerk in Figuur 2. De dikte van de pijl staat voor de intensiviteit van samenwerking. De kleur staat voor een *outdegree directed link* (vgl. Crossley et al., 2015) en geeft aan hoe intensief een bepaalde beroepsgroep rapporteert samen te werken met een andere beroepsgroep. Uit het sociaal netwerk lijkt naar voren te komen dat met name raadsonderzoekers, jeugdhulpwerkers en jeugdbeschermingswerkers intensief samenwerken met andere beroepsgroepen in de aanpak van vechtscheidingen. Dit zal verderop worden getoetst.

Figuur 2: Sociaal netwerk van professionals werkzaam rondom vechtscheidingen⁴⁸



⁴⁸ Mediaan afgerond naar helen, waar van toepassing naar beneden afgerond.

Dichtheid van het netwerk

Dichtheid van een sociaal netwerk gaat om cohesie: het aantal links dat bestaat afgezet tegen het totaal aantal links dat in theorie mogelijk is. Het is een percentage dat uitdrukking geeft aan hoe intensief de beroepsgroepen met elkaar in verbinding staan. In dit onderzoek zijn in totaal zeven beroepsgroepen geïdentificeerd die elk zes potentiële links hebben met andere beroepsgroepen. In totaal zijn dat 42 links die elk een intensiviteit kunnen aannemen tussen 1 (geen contact) en 6 (*collaboration*) (vgl. Frey et al., 2006). De totale dichtheid die het netwerk kan aannemen is $42 \times 6 = 252$. Het opgetelde gewicht van de links is 125, wat de dichtheid van het netwerk $(125 / 252) \times 100 = 49,6\%$ maakt. Of één of meerdere beroepsgroepen onevenredig veel bijdragen aan de dichtheid van het netwerk, door gemiddeld genomen intensiever samen te werken met andere beroepsgroepen dan anderen, is beantwoord door te kijken naar de centraliteit van actoren.

Centraliteit van actoren

Centraliteit gaat om de vraag in hoeverre een actor in een netwerk in verbinding staat met andere actoren (Crossley et al., 2015). In dit onderzoek is gekozen dit te meten aan de hand van *degree centrality*: door te kijken naar het aantal links dat een actor heeft, aangevuld met de relatieve intensiviteit van deze links. Er kan worden gekeken naar het aantal links dat naar een actor toestroomt (*indegree centrality*) of naar het aantal links dat van een actor stroomt naar anderen (*outdegree centrality*). In dit onderzoek is gekozen om de centraliteit van een beroepsgroep te bepalen aan de hand van het laatstgenoemde⁴⁹. In Tabel 7 is de gemiddelde intensiviteit van samenwerking per beroepsgroep gerapporteerd. Uit de resultaten lijkt naar voren te komen dat jeugdbeschermingswerkers de grootste centraliteit kennen, gevolgd door jeugdhulpwerkers en raadsonderzoekers. Daarna volgen (sociaal)maatschappelijk werkers, (advocaat-)mediators en tenslotte advocaten.

Tabel 7: Gemiddelde intensiviteit van samenwerking, gesplitst naar beroepsgroep

Beroepsgroep	N	Min.	Max.	Gemiddelde	Std. Dev.	Mean Rank
Advocaten	13	1,29	3,43	2,52	,661	34,62
(Advocaat-) Mediators	26	1,43	4,43	3,02	,938	58,04
Raadsonderzoekers	26	2,57	4,43	3,45	,517	74,23
Jeugdhulpwerkers	30	1,86	4,71	3,45	,770	75,58
Jeugdbeschermingswerkers	3	3,29	4,57	3,90	,644	95,83
Psychologen en (psycho)therapeuten	14	1,43	5,29	3,04	1,163	58,86
(Sociaal)maatschappelijk werkers	15	2,00	4,86	3,10	,850	57,33
Totaal	127	1,29	5,29	3,19	,855	

Vervolgens is getoetst of bepaalde beroepsgroepen een significant hogere centraliteit hebben dan andere beroepsgroepen. Een Kruskal-Wallis test liet zien dat er significante verschillen in de gemiddelde intensiviteit van samenwerking van de verschillende beroepsgroepen, $\chi^2(6, n=127) = 17,007, p < ,01$. Er zijn dus significante verschillen in de centraliteit van beroepsgroepen. Vervolgens zijn Mann Whitney U testen uitgevoerd om de verschillen tussen twee beroepsgroepen te toetsen op statistische significantie⁵⁰. De resultaten hiervan worden hieronder op hoofdlijnen weergegeven.

⁴⁹ Er is gekozen voor het laatste omdat deze variabele op intervalmeetniveau meet. Daardoor konden vergelijkende toetsen tussen groepen worden uitgevoerd. *Directed links* naar een actor toe is wel onderzocht, en is voor de volledigheid opgenomen in Bijlage 10.16.

⁵⁰ De uitkomsten van de in totaal 21 uitgevoerde Mann Whitney U testen zijn opgenomen in Bijlage 10.17.

Raadsonderzoekers, jeugdhulpwerkers en jeugdbeschermingswerkers lijken de beroepsgroepen te zijn met de hoogste centraliteit, en kennen soms een significant hogere centraliteit dan andere beroepsgroepen. Daaronder lijken psychologen en (psycho)therapeuten, (sociaal)maatschappelijk werkers en ook (advocaat-)mediators te staan, die (een enkele uitzondering daar gelaten) geen significante verschillen in centraliteit met andere beroepsgroepen rapporteren. Onderaan staan de advocaten, die significant minder centraliteit rapporteren dan raadsonderzoekers, jeugdhulpwerkers en jeugdbeschermingswerkers.

Voor advocaten liggen de uitkomsten in lijn met verwachtingen; het behartigen van de belangen van een cliënt lijkt op gespannen voet staan met samenwerking. De centraliteit van jeugdhulpwerkers en jeugdbeschermingswerkers kan mogelijk worden verklaard doordat zij in toenemende mate proberen alle professionals rondom een gezin 'aan tafel te krijgen'. Ook voor raadsonderzoekers liggen de uitkomsten in lijn der verwachting: zij worden geacht in verbinding te staan met het sociale netwerk en de hulpverlening rondom een gezin. Opvallend is dat (sociaal)maatschappelijk werkers, van wie ook verbinding met sociale netwerken en hulpverlening werd verwacht, niet bovenaan de lijst van centraliteit eindigen.

6.2 Voorspellers van samenwerking met zorgprofessionals

Verkenning van de data

Tabel 8 laat de descriptieve statistieken zien voor de variabelen die zijn meegenomen in de regressieanalyse voor de intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals. Hiervoor is alleen de data opgenomen van juridische en zorggerelateerde professionals die de vragenlijst hebben afgerond ($n=127$). Van de respondenten heeft ongeveer twee derde een leidinggevende ($n=84$). Hoge gemiddelden die eruit springen zijn het vermogen om samen te werken ($\mu=4,40$), zeker gezien de lage standaarddeviatie ($\sigma=,521$). Ook de afhankelijkheid van (andere) zorgprofessionals ($\mu=4,28$), het vertrouwen in zorgprofessionals ($\mu=3,93$), de aanwezigheid van initiërend leiderschap ($\mu=3,94$) en de prikkels voor samenwerking ($\mu=3,94$) zijn relatief hoog. Respondenten geven gemiddeld genomen aan 'redelijk' samen te werken met zorgprofessionals ($\mu=3,36$), en daar ongeveer even 'redelijk' tevreden mee te zijn ($\mu=3,40$).

Tabel 8: Descriptieve statistieken variabelen in regressiemodel voor intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals

Variabele	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Std. Deviatie
Professie	127	0	1	,69	,463
Geslacht	127	1	2	1,76	,426
Leeftijd	127	25	67	47,52	11,168
Werkervaring	127	1	45	15,22	9,784
Universitair geschoold	127	0	1	,551	,499
Overeenstemming over het te bereiken doel met zorgprofessionals	127	1	5	3,51	,880
Afhankelijkheid van zorgprofessionals	127	1	5	4,28	,879
Afwezigheid van conflictueuze voorgeschiedenis met zorgprofessionals	127	1	5	2,55	1,041
Vertrouwen in zorgprofessionals	127	1	5	3,93	,901
Vermogen om samen te werken	127	3	5	4,40	,521

Faciliterende wet- en regelgeving	127	1,33	5	3,69	,740
Belemmerende wet- en regelgeving	127	1	5	2,68	1,050
Initiërend leiderschap	84	1	5	3,94	1,074
Prikkels voor samenwerking	127	2,50	5	3,94	,591
Intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals	127	1	5	3,36	,988
Tevredenheid over samenwerking met zorgprofessionals	127	1	5	3,40	,925

Verkennde vergelijking van de data

De data voor de intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals is ook uitgesplitst per professie, waarbij gekeken is naar verschillen tussen juridische en zorgprofessionals⁵¹. Hieruit volgt na toetsing dat er enkele significante verschillen bestaan tussen de professies⁵². Een *independent samples t-test* wees uit dat zorgprofessionals een marginaal significant minder conflictueuze voorgeschiedenis hebben met andere zorgprofessionals dan juridische professionals ($t(125) = -1,962$, $p = ,052$). De effectgrootte van de verschillen was klein tot redelijk ($\eta^2 = ,030$). Dat betekent dat 3,0% van de verschillen in het hebben van een conflictueuze voorgeschiedenis met zorgprofessionals kan worden verklaard door het type professional dat de respondent is. Een andere *independent samples t-test* wees uit dat zorgprofessionals significant meer prikkels voor samenwerking rapporteren dan juridische professionals ($t(125) = -2,322$, $p = ,024$). De effectgrootte van de verschillen was klein tot redelijk ($\eta^2 = ,041$). Dat betekent dat 4,1% van de verschillen in ervaren prikkels kan worden verklaard door het type professional dat de respondent is.

Tenslotte wees een *independent samples t-test* ook uit dat zorgprofessionals significant meer samenwerken met andere zorgprofessionals dan juridische professionals ($t(125) = -4,379$, $p < ,001$). De effectgrootte van de verschillen was groot ($\eta^2 = ,133$). Dat betekent dat 13,3% van de verschillen in intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals kan worden verklaard tot welke groep professionals een respondent behoort.

Regressieanalyse intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals

Een hiërarchische multi-pele regressieanalyse is uitgevoerd om te beoordelen wat de voorspellende kracht van de onafhankelijke variabelen (overeenstemming over het te bereiken doel met zorgprofessionals, afhankelijkheid van zorgprofessionals, afwezigheid van een conflictueuze voorgeschiedenis met zorgprofessionals, vertrouwen in zorgprofessionals, vermogen om samen te werken, faciliterende wet- en regelgeving, belemmerende wet- en regelgeving, initiërend leiderschap, prikkels voor samenwerking) is op de intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals, nadat is gecontroleerd voor professie, geslacht, leeftijd, aantal jaar werkervaring en of een respondent universitair geschoold is. Voorafgaande analyses wezen uit dat de aannames van normaliteit, lineariteit, multicollineariteit⁵³ en homoscedasticiteit niet werden geschonden. De uitkomsten van de hiërarchische multi-pele regressie zijn weergegeven in Tabel 9.

⁵¹ De descriptieve statistieken uitgesplitst voor de professies is weergegeven in Bijlage 10.18.

⁵² Omdat geen van de groepen groter is dan $n=100$ kan het zijn dat verschillen tussen groepen non-significant worden bevonden die dat in werkelijkheid wel zijn (Stevens, 1996).

⁵³ De correlatiematrix van de variabelen in deze regressie is bijgevoegd in Bijlage 10.19.

Tabel 9: Hiërarchisch multipele regressiemodel voor intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals

Model	Afhankelijke variabele	Intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals
1	Professie	,364**
	Geslacht	,173
	Leeftijd	,120
	Aantal jaar werkervaring	-,113
	Universitaire scholing	-,126
	R^2	,208
	<i>Adjusted R²</i>	,147
2	Professie	,358**
	Geslacht	,131
	Leeftijd	,084
	Aantal jaar werkervaring	-,019
	Universitaire scholing	-,041
	Overeenstemming over te bereiken doel met zorgprofessionals	-,045
	Afhankelijkheid van zorgprofessionals ⁵⁴	,036
	Afwezigheid van conflictueuze voorgeschiedenis met zorgprofessionals	-,097
	Vertrouwen in zorgprofessionals ⁵⁵	,160
	Vermogen om samen te werken	,292*
	Faciliterende wet- en regelgeving	,030
	Belemmerende wet- en regelgeving	-,016
	Initiërend leiderschap	,249 ⁺
	Prikkels voor samenwerking	,138
	R^2	,454
<i>Adjusted R²</i>	,317	

* $p < ,1$; ** $p < ,05$; *** $p < ,01$; **** $p < ,001$. Standardized beta coefficients are displayed. Pairwise deletion of missing values.

In het eerste regressiemodel zijn de alleen de controlevariabelen meegenomen: professie, geslacht, leeftijd, aantal jaar werkervaring en of een respondent universitair geschoold is. Deze variabelen verklaarden tezamen 20,8% van de variantie ($R^2 = ,208$) in intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals. Van de variabelen waarvoor is gecontroleerd, had alleen de professie waartoe een respondent behoorde een significant effect ($\beta = ,364$, $p < ,01$).

⁵⁴ Om de regressieanalyse mogelijk te maken is de variabele 'afhankelijkheid van zorgprofessionals' omgevormd in een dummyvariabele waarbij (zeer) oneens als 0, en (zeer) eens als 1 is gecodeerd. De antwoordmogelijkheid 'neutraal' is als *missing value* gemarkeerd.

⁵⁵ Om de regressieanalyse mogelijk te maken is de variabele 'vertrouwen in zorgprofessionals' omgevormd in een dummyvariabele waarbij (zeer) oneens als 0, en (zeer) eens als 1 is gecodeerd. De antwoordmogelijkheid 'neutraal' is als *missing value* gemarkeerd.

In het tweede regressiemodel zijn de vanuit de theorie naar voren gekomen onafhankelijke variabelen toegevoegd aan de controlevariabelen, waarmee in totaal 45,4% van de variantie in intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals kon worden verklaard, $F(14, 56) = 3,322$, $p < ,01$. De onafhankelijke variabelen verklaarden een additionele 24,6% van de variantie in intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals, $R^2 \text{ change} = ,246$, $F \text{ change}(9, 56) = 2,803$, $p < ,01$. In het tweede model was één controlevariabele significant, namelijk professie ($\beta = ,358$, $p < ,01$) en één onafhankelijke variabele, namelijk het vermogen om samen te werken ($\beta = ,292$, $p = ,017$). Initiërend leiderschap was marginaal significant ($\beta = ,249$, $p = ,054$).

Gezien het grote aantal controle- en onafhankelijke variabelen in het regressiemodel tegenover een relatief lage n , is besloten om de controlevariabelen met een niet-significante correlatie weg te laten en een tweede hiërarchische multipale regressieanalyse uit te voeren. Zo kon worden achterhaald of controlevariabelen zonder sterke associatie met de intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals de voorspellende kracht van onafhankelijke variabelen verstoren. De uitkomsten van de hiërarchische multipale regressie zijn weergegeven in Tabel 10.

Tabel 10: Hiërarchisch multipale regressiemodel voor intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals

Model	Afhankelijke variabele	Intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals
1	Professie	,404***
	R^2	,163
	Adjusted R^2	,151
2	Professie	,354**
	Overeenstemming over te bereiken doel met zorgprofessionals	-,052
	Afhankelijkheid van zorgprofessionals ⁵⁶	,032
	Afwezigheid van conflictueuze voorgeschiedenis met zorgprofessionals	-,107
	Vertrouwen in zorgprofessionals ⁵⁷	,171
	Vermogen om samen te werken	,300*
	Faciliterende wet- en regelgeving	,007
	Belemmerende wet- en regelgeving	-,020
	Initiërend leiderschap	,283*
	Prikkels voor samenwerking	,133
	R^2	,438

⁵⁶ Om de regressieanalyse mogelijk te maken is de variabele 'afhankelijkheid van zorgprofessionals' omgevormd in een dummyvariabele waarbij (zeer) oneens als 0, en (zeer) eens als 1 is gecodeerd. De antwoordmogelijkheid 'neutraal' is als *missing value* gemarkeerd.

⁵⁷ Om de regressieanalyse mogelijk te maken is de variabele 'vertrouwen in zorgprofessionals' omgevormd in een dummyvariabele waarbij (zeer) oneens als 0, en (zeer) eens als 1 is gecodeerd. De antwoordmogelijkheid 'neutraal' is als *missing value* gemarkeerd.

<i>Adjusted R²</i>	,344
-------------------------------	------

⁺*p*<,1; ^{*}*p*<,05; ^{**}*p*<,01; ^{***}*p*<,001. Standardized beta coefficients are displayed. Pairwise deletion of missing values.

In het eerste regressiemodel is enkel de controlevariabele *professie* meegenomen, die 16,3% van de variantie in intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals verklaarde ($R^2=,163$; $\beta=,404$, $p<,001$). In het tweede regressiemodel zijn de vanuit de theorie naar voren gekomen onafhankelijke variabelen toegevoegd, waarmee in totaal 43,8% van de variantie in intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals kon worden verklaard, $F(10, 60) = 4,671$, $p<,001$. De onafhankelijke variabelen verklaarden een additionele 27,4% van de variantie in intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals, R squared change= $,274$, F change (9, 66)= $3,254$, $p<,01$. In dit model zijn zowel *professie* ($\beta=,354$, $p<,01$), vermogen om samen te werken ($\beta=,300$, $p=,012$) als initiërend leiderschap ($\beta=,283$, $p=,020$) significant.

Tevredenheid over samenwerking met zorgprofessionals

Tenslotte is gekeken naar de mate waarin respondenten tevreden zijn over de intensiviteit van de samenwerking met zorgprofessionals. Uit een correlatieanalyse kwam naar voren dat intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals en de tevredenheid over samenwerking met zorgprofessionals sterk en positief met elkaar samenhangen ($r=,499$, $p<,001$). Dit betekent dat naarmate een respondent intensiever samenwerkte met zorgprofessionals, hij of zij tevredener was over die samenwerking en stelde deze effectiever te kunnen de-escaleren. Dit ligt in lijn met de verwachtingen.

6.3 Samenwerking met juridische professionals

Verkenning van de data

Tabel 11 laat de descriptieve statistieken zien voor de variabelen die zijn meegenomen in de regressieanalyse over juridische professionals. Hiervoor is dezelfde data opgenomen als bij de eerdere regressieanalyse, namelijk die van de juridische en zorggerelateerde professionals die de vragenlijst hebben afgerond ($n=127$). Respondenten gaven aan relatief afhankelijk te zijn van juridische professionals om vechtscheidingen te de-escaleren ($\mu=3,99$). Andere relatief hoge scores, zoals het vermogen om samen te werken, de aanwezigheid van initiërend leiderschap en de prikkels voor samenwerking zijn al eerder besproken. Verder zijn opvallend lage scores vooral de intensiviteit van samenwerking met juridische professionals ($\mu=2,66$) en de tevredenheid daarmee ($\mu=2,85$).

Tabel 11: Descriptieve statistieken variabelen in regressiemodel voor intensiviteit van samenwerking met juridische professionals

Variabele	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Std. Deviatie
Professie	127	0	1	,69	,463
Geslacht	127	1	2	1,76	,426
Leeftijd	127	25	67	47,52	11,168
Werkervaring	127	1	45	15,22	9,784
Universitair geschoold	127	0	1	,551	,499
Overeenstemming over het te bereiken doel met juridische professionals	127	1	4,5	2,626	,745
Afhankelijkheid van juridische professionals	127	1	5	3,99	1,035
Afwezigheid van conflictueuze voorgeschiedenis met	127	1	5	2,33	1,039

juridische professionals					
Vertrouwen in juridische professionals	127	1	5	3,24	,957
Vermogen om samen te werken	127	3	5	4,40	,521
Faciliterende wet- en regelgeving	127	1,33	5	3,69	,740
Belemmerende wet- en regelgeving	127	1	5	2,68	1,050
Initiërend leiderschap	84	1	5	3,94	1,074
Prikkels voor samenwerking	127	2,50	5	3,94	,591
Intensiviteit van samenwerking met juridische professionals	127	1	4,71	2,66	,925
Tevredenheid over samenwerking met juridische professionals	127	1	5	2,85	1,056

Verkennde vergelijking van de data

De data voor de intensiviteit van samenwerking met juridische professionals is eveneens uitgesplitst per beroepsgroep, waarbij gekeken is naar verschillen tussen juridische en zorgprofessionals⁵⁸. Hieruit volgt na toetsing dat er enkele significante verschillen bestaan tussen de professies⁵⁹. Eerder werd al aangetoond dat zorgprofessionals significant meer prikkels voor samenwerking rapporteren dan juridische professionals.

Een *independent samples t-test* wees uit dat zorgprofessionals significant minder overeenstemming percipiëren over het te bereiken doel met juridische professionals, dan andere juridische professionals ($t(125) = 2,609, p = ,011$). De effectgrootte van de verschillen was klein tot aanzienlijk ($eta\ squared = ,052$). Dat betekent dat 5,2% van de verschillen in de perceptie gelijke doelen na te streven kan worden verklaard door het type professional dat de respondent is. Ook wees een *independent samples t-test* uit dat juridische professionals significant meer conflict hebben gehad met andere juridische professionals dan zorgprofessionals ($t(107) = -4,495, p < ,001$). Dat is logisch en te verklaren doordat juridische professionals vaak 'tegenover' elkaar staan wanneer zij aan de zijde van hun cliënt diens belangen in een conflict behartigen. De effectgrootte van de verschillen was groot ($eta\ squared = ,159$), wat aangeeft dat 15,9% van de afwezigheid van een conflictueuze voorgeschiedenis kan worden verklaard door het type professional dat de respondent is.

Een derde *independent samples t-test* wees uit dat juridische professionals significant meer samenwerken met andere juridische professionals dan zorgprofessionals ($t(125) = 2,412, p = ,017$). De effectgrootte van de verschillen was klein ($eta\ squared = ,044$). Dat betekent dat 4,4% van de verschillen in intensiviteit van samenwerking met juridische professionals kan worden verklaard tot welke groep professionals een respondent behoort.

Regressieanalyse intensiviteit van samenwerking met juridische professionals

Een hiërarchische multipale regressieanalyse is uitgevoerd om te beoordelen wat de voorspellende kracht van de onafhankelijke variabelen (overeenstemming over het te bereiken doel met juridische professionals, afhankelijkheid van juridische professionals, afwezigheid van een conflictueuze voorgeschiedenis met juridische professionals,

⁵⁸ De descriptieve statistieken uitgesplitst voor de professies is weergegeven in Bijlage 10.20.

⁵⁹ Omdat geen van de groepen groter is dan $n=100$ kan het zijn dat verschillen tussen groepen non-significant worden bevonden die dat in werkelijkheid wel zijn (Stevens, 1996).

vertrouwen in juridische professionals, vermogen om samen te werken, faciliterende wet- en regelgeving, belemmerende wet- en regelgeving, initiërend leiderschap, prikkels voor samenwerking) is op de intensiviteit van samenwerking met juridische professionals, nadat is gecontroleerd voor professe, geslacht, leeftijd, aantal jaar werkervaring en of een respondent universitair geschoold is. Voorafgaande analyses wezen uit dat de aannames van normaliteit, lineariteit, multicollineariteit⁶⁰ en homoscedasticiteit niet werden geschonden. De uitkomsten van de hiërarchische multiële regressie zijn weergegeven in Tabel 12.

Tabel 12: Hiërarchisch multiële regressiemodel voor intensiviteit van samenwerking met juridische professionals

Model	Afhankelijke variabele	Intensiviteit van samenwerking met juridische professionals	
1	Professie	-,221	
	Geslacht	,044	
	Leeftijd	-,090	
	Aantal jaar werkervaring	,173	
	Universitaire scholing	-,054	
	R^2	,066	
	Adjusted R^2	-,024	
	2	Professie	-,187
		Geslacht	,075
Leeftijd		-,103	
Aantal jaar werkervaring		,140	
Universitaire scholing		,026	
Overeenstemming over te bereiken doel met juridische professionals		-,006	
Afhankelijkheid van juridische professionals ⁶¹		,085	
Afwezigheid van conflictueuze voorgeschiedenis met juridische professionals		-,014	
Vertrouwen in juridische professionals ⁶²		,244	
Vermogen om samen te werken		,067	
Faciliterende wet- en regelgeving		,110	
Belemmerende wet- en regelgeving		,075	
Initiërend leiderschap		,141	
Prikkels voor samenwerking		,269	
R^2		,259	

⁶⁰ De correlatiematrix van de variabelen in deze regressie is bijgevoegd in Bijlage 10.21.

⁶¹ Om de regressieanalyse mogelijk te maken is de variabele 'afhankelijkheid van juridische professionals' omgevormd in een dummyvariabele waarbij (zeer) oneens als 0, en (zeer) eens als 1 is gecodeerd. De antwoordmogelijkheid 'neutraal' is als *missing value* gemarkeerd.

⁶² Om de regressieanalyse mogelijk te maken is de variabele 'vertrouwen in juridische professionals' omgevormd in een dummyvariabele waarbij (zeer) oneens als 0, en (zeer) eens als 1 is gecodeerd. De antwoordmogelijkheid 'neutraal' is als *missing value* gemarkeerd.

<i>Adjusted R²</i>	,018
-------------------------------	------

⁺*p*<,1; ^{*}*p*<,05; ^{**}*p*<,01; ^{***}*p*<,001. Standardized beta coefficients are displayed. Pairwise deletion of missing values.

In het eerste regressiemodel zijn de alleen de controlevariabelen meegenomen: professie, geslacht, leeftijd, aantal jaar werkervaring en of een respondent universitair geschoold is. Deze variabelen verklaarden tezamen 6,6% van de variantie ($R^2=,066$) in intensiviteit van samenwerking met juridische professionals. Geen van de variabelen waarvoor is gecontroleerd had een (marginaal) significant effect. Ook professie kan de variantie in samenwerking met juridische professionals niet (significant) voorspellen, in tegenstelling tot bij de zorgprofessionals.

In het tweede regressiemodel zijn de vanuit de theorie naar voren gekomen onafhankelijke variabelen toegevoegd aan de controlevariabelen, waarmee in totaal 25,9% van de variantie in intensiviteit van samenwerking met juridische professionals kon worden verklaard, $F(14, 43) = 1,073$, $p=,407$. De onafhankelijke variabelen verklaarden een additionele 19,3% van de variantie in intensiviteit van samenwerking met juridische professionals, R^2 squared change= $,193$, F change (9, 43)= $1,224$, $p=,295$. Geen van de variabelen in het tweede model was significant. Dit leidt tot de conclusie dat hoewel het geheel van de controle- en onafhankelijke variabelen 25,9% van de variantie in de intensiviteit van samenwerking met juridische professionals verklaarden, niet met 95% zekerheid gesteld kan worden dat één van deze variabelen een daadwerkelijk voorspellend effect heeft op de intensiviteit van samenwerking met juridische professionals.

De kans bestaat dat er geen significante resultaten naar voren zijn gekomen omdat er veel controle- en onafhankelijke variabelen in het regressiemodel zitten ten opzichte van de n (=127). Besloten is om de controle- en onafhankelijke variabelen met een niet-significante correlatie weg te laten en een tweede hiërarchische multiële regressieanalyse uit te voeren. Zo kan worden achterhaald of variabelen zonder sterke associatie met de intensiviteit van samenwerking met juridische professionals de voorspellende kracht van onafhankelijke variabelen verstoren. De uitkomsten van de hiërarchische multiële regressie zijn weergegeven in Tabel 13.

Tabel 13: Hiërarchisch multiële regressiemodel voor intensiviteit van samenwerking met juridische professionals

Model	Afhankelijke variabele	Intensiviteit van samenwerking met juridische professionals
1	Professie	-,221
	R^2	,044
	<i>Adjusted R²</i>	,027
2	Professie	-,231 ⁺
	Overeenstemming over te bereiken doel met juridische professionals	,024
	Afhankelijkheid van juridische professionals ⁶³	,114
	Vertrouwen in juridische professionals ⁶⁴	,218

⁶³ Om de regressieanalyse mogelijk te maken is de variabele 'afhankelijkheid van juridische professionals' omgevormd in een dummyvariabele waarbij (zeer) oneens als 0, en (zeer) eens als 1 is gecodeerd. De antwoordmogelijkheid 'neutraal' is als *missing value* gemarkeerd.

⁶⁴ Om de regressieanalyse mogelijk te maken is de variabele 'vertrouwen in juridische professionals' omgevormd in een dummyvariabele waarbij (zeer) oneens als 0, en (zeer) eens als 1 is gecodeerd. De antwoordmogelijkheid 'neutraal' is als *missing value* gemarkeerd.

Faciliterende wet- en regelgeving	,115
Initiërend leiderschap	,139
Prikkels voor samenwerking	,190
R^2	,235
Adjusted R^2	,128

⁺ $p < ,1$; ^{*} $p < ,05$; ^{**} $p < ,01$; ^{***} $p < ,001$. Standardized beta coefficients are displayed. Pairwise deletion of missing values.

In het eerste regressiemodel is enkel de controlevariabele *professie* meegenomen, die 4,4% van de variantie in intensiviteit van samenwerking met juridische professionals verklaarde ($R^2 = ,044$; $\beta = -,221$, $p < ,112$). In het tweede regressiemodel zijn de vanuit de theorie naar voren gekomen onafhankelijke variabelen toegevoegd die significant correleren met de onafhankelijke variabele, waarmee in totaal 23,5% van de variantie in intensiviteit van samenwerking met juridische professionals kon worden verklaard, $F(7, 50) = 2,191$, $p = ,051$.

De onafhankelijke variabelen verklaarden een additionele 19,0% van de variantie in intensiviteit van samenwerking met juridische professionals, R squared change = ,190, F change (6, 50) = 2,071, $p = ,073$. In dit model is alleen *professie* ($\beta = -,231$, $p = ,091$) als marginaal significant naar voren gekomen. Hieruit volgt dat niet met voldoende zekerheid te stellen is dat één of meerdere onafhankelijke variabelen variantie in de intensiviteit van samenwerking met juridische professionals kan verklaren. De *professie* van de respondent is in dit model de beste voorspeller, maar ook deze controlevariabele is slechts marginaal significant.

Tevredenheid over samenwerking met zorgprofessionals

Tenslotte is gekeken naar de mate waarin respondenten tevreden zijn over de intensiviteit van de samenwerking met juridische professionals. Uit een correlatieanalyse kwam naar voren dat intensiviteit van samenwerking met juridische professionals en de tevredenheid over samenwerking met zorgprofessionals sterk en positief met elkaar samenhangen ($r = ,564$, $p < ,001$). Dit betekent dat naarmate een respondent intensiever samenwerkte met juridische professionals, hij of zij tevredener was over die samenwerking en stelde deze effectiever te kunnen de-escaleren. Dit ligt in lijn met de verwachtingen.

6.4 Toetsen van hypothesen

In dit deel worden de hypothesen die voortvloeiden uit het theoretisch kader kort besproken en vervolgens getoetst in twee contexten: die van de zorgprofessionals en die van de juridische professionals. Toetsing vindt plaats op basis van de significantie van de correlatie tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabele, en op basis van de significantie van de β van de onafhankelijke variabele in de hiërarchische multiële regressiemodellen. Waar mogelijk worden de resultaten uit de tweede hiërarchische multiële regressieanalyse weergegeven waar een aantal controlevariabelen (en soms onafhankelijke variabelen) uit zijn weggelaten. Als dat niet mogelijk was, zijn de resultaten uit de eerste hiërarchische multiële regressie gebruikt.

Overeenstemming over het te bereiken doel

Zowel bestuurskundige als psychologische literatuur voorspelde dat wanneer individuen meer percipiëren dezelfde doelen na te streven, zij intensiever zouden samenwerken (Balliet & Van Lange, 2013; Bryson, Crosby & Stone, 2006; Doherty, 2015; Johnson et al., 1981). Dit leidde tot de volgende hypothese:

H_1 : *Hoe meer het individu de perceptie heeft gelijke doelen na te streven als de ander, hoe intensiever de samenwerking tussen hen zal zijn.*

In de context van samenwerking met zorgprofessionals bleek overeenstemming over het te bereiken doel nauwelijks te correleren met de intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals ($r=,012$, $p=,892$). Ook in de hiërarchische multipele regressie kon geen significante beta waarde worden vastgesteld ($beta=-,052$, $p=,639$). Hieruit volgt dat op basis van de data in deze context niet kan worden vastgesteld dat de perceptie gelijke doelen na te streven leidt tot intensievere samenwerking. In de context van samenwerking met juridische professionals was er een significante maar kleine associatie ($r=,227$, $p=,010$), maar dit effect viel weg in de hiërarchische multipele regressie ($beta=,024$, $p=,877$). Ook in deze context kan niet worden vastgesteld dat de perceptie gelijke doelen na te streven leidt tot een intensievere samenwerking. De nulhypothese kan niet worden verworpen.

Wederzijdse afhankelijkheid

Uit eerdere onderzoeken kwam naar voren dat verschillende vormen van ervaren wederzijdse afhankelijkheid heeft geleid tot meer samenwerking (Johnson et al., 2001; Johnson, Johnson & Stanne, 1991). In dit onderzoek is daaruit de volgende hypothese naar voren gekomen:

H₂: Hoe meer het individu de perceptie heeft wederzijds afhankelijk te zijn voor eigen of gedeelde doelbereiking, hoe intensiever de samenwerking tussen hen zal zijn.

Allereerst moet worden opgemerkt dat 'wederzijdse afhankelijkheid' vanuit de empirie niet naar voren kwam. Dit is veranderd naar 'afhankelijkheid van'. In de context van samenwerking met zorgprofessionals bleek afhankelijkheid van zorgprofessionals maar in kleine mate en marginaal significant samen te hangen met de intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals (Spearman's $\rho=,153$, $p=,085$). Ook in de hiërarchische multipele regressie kon geen significante beta waarde worden vastgesteld ($beta=-,032$, $p=,756$). Hieruit volgt dat op basis van de data niet kan worden vastgesteld dat de percepties van afhankelijkheid leiden tot intensievere samenwerking. In de context van samenwerking met juridische professionals was er een significante, matig sterke associatie (Spearman's $\rho=,203$, $p=,022$). De significantie viel weg in de hiërarchische multipele regressie ($beta=,114$, $p=,390$). Ook in deze context kan niet met voldoende zekerheid worden gesteld dat percepties van afhankelijkheid invloed hebben op de intensiviteit van samenwerking. De nulhypothese kan niet worden verworpen.

Conflictueuze voorgeschiedenis

In bestuurskundig onderzoek is vaak gesteld dat het hebben van een conflictueuze voorgeschiedenis invloed heeft op een samenwerkingsverband (Ansell & Gash, 2008; Bryson, Crosby & Stone, 2006; Thomson & Perry, 2006). In dit onderzoek is de volgende hypothese getoetst aan de hand van percepties over frustraties en meningsverschillen.

H₃: Wanneer het individu de perceptie heeft dat een conflictueuze voorgeschiedenis afwezig is, zal de samenwerking tussen hen intensiever zijn.

Uit de data over samenwerking met zorgprofessionals kwam naar voren dat er geen verband bestaat tussen de perceptie een conflictueuze voorgeschiedenis te hebben en de intensiviteit van samenwerking ($r=-,037$, $p=,677$). Ook in de hiërarchische multipele regressie kon geen significante beta waarde worden waargenomen ($beta=-,107$, $p=,339$). Een conflictueuze voorgeschiedenis lijkt geen goede voorspeller van de intensiviteit van samenwerking in deze context. Voor de intensiviteit van samenwerking met juridische professionals blijkt hetzelfde te gelden; er is geen associatie waargenomen ($r=-,039$, $p=,666$) en ook uit de hiërarchische multipele regressie kwam naar voren dat een conflictueuze voorgeschiedenis geen voorspeller is van de intensiviteit van samenwerking ($beta=-,014$, $p=,927$). Het lijkt erop dat een conflictueuze voorgeschiedenis geen invloed heeft op de intensiviteit van samenwerking, waardoor de nulhypothese niet verworpen kan worden.

Vertrouwen

Het vertrouwen in de ander binnen een samenwerkingsverband is veelvuldig in de literatuur genoemd (Bryson, Crosby & Stone, 2006; Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012; Vangen & Huxham, 2003). De volgende hypothese is getoetst:

H₄: Hoe meer het individu de perceptie heeft andere professionals te kunnen vertrouwen, hoe intensiever de samenwerking tussen hen zal zijn.

In de context van zorgprofessionals bleek er een significante maar kleine associatie te bestaan tussen vertrouwen in zorgprofessionals en de intensiviteit van samenwerking (Spearman's $\rho=,207$, $p=,019$). Ook in de hiërarchische multiële regressie kon geen significante beta waarde worden vastgesteld ($\beta=,171$, $p=,127$). Hieruit volgt dat op basis van de data in deze context niet kan worden vastgesteld dat vertrouwen leidt tot intensievere samenwerking. Uit de analyses voor juridische professionals kwamen dezelfde resultaten: een significante, kleine associatie (Spearman's $\rho=,213$, $p=,016$) maar geen significante beta waarde in de hiërarchische multiële regressie ($\beta=,218$, $p=,152$). Dit leidt tot de conclusie dat de nulhypothese niet verworpen kan worden, omdat er geen effect is gevonden tussen vertrouwen en intensiviteit van samenwerking.

Vermogen om samen te werken

In de literatuur over *collaborative governance* is uitvoerig aandacht besteed aan het beschikken over de competenties om tot samenwerking over te gaan (Crosby & Bryson, 2012; Einbinder et al., 2000; Morse & Stephens, 2012). In dit onderzoek is respondenten gevraagd in hoeverre zij denken te beschikken over *collaborative capacity* (vgl. Crosby & Bryson, 2012) ofwel de competenties om samen te werken. De volgende hypothese is getoetst:

H₅: Hoe meer het individu de percipieert te beschikken over het vermogen om samen te werken, hoe intensiever de samenwerking zal zijn.

In de context van zorgprofessionals was er een redelijk sterke associatie tussen het vermogen om samen te werken en de intensiviteit van samenwerking ($r=,404$, $p<,001$). Ook in de hiërarchische multiële regressie bleek het vermogen om samen te werken een relatief sterke voorspeller voor de intensiviteit van samenwerking ($\beta=,300$, $p=,012$). Dit leidt ertoe dat in de context van zorgprofessionals de nulhypothese wordt verworpen: er is voldoende empirisch bewijs dat het beschikken over het vermogen om samen te werken leidt tot een intensievere samenwerking.

In de context van juridische professionals ligt dit anders. Het vermogen om samen te werken hing zwak en marginaal significant samen met de intensiviteit van samenwerking ($r=,152$, $p=,088$), en dit effect viel weg in de hiërarchische multiële regressie ($\beta=,067$, $p=,681$). De nulhypothese kan hier niet worden verworpen, omdat er onvoldoende bewijs is dat het vermogen om samen te werken de intensiviteit van samenwerking met juridische professionals beïnvloedt.

Faciliterende wet- en regelgeving

Het meest genoemde instrument om samenwerking te bevorderen is faciliterende wet- en regelgeving (Ansell & Gash, 2008; Bryson, Crosby & Stone, 2006; Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012) en de perceptie van het individu dat deze samenwerking faciliteert (Einbinder et al., 2000; Kożuch & Sienkiewicz-Małyjurek, 2016; Sandfort & Moulton, 2015). De volgende hypothese is getoetst.

H₆: Hoe meer het individu de perceptie heeft dat faciliterende wet- of regelgeving aanwezig is, hoe intensiever de samenwerking tussen hen zal zijn.

Uit de empirie kwam een sterke scheiding tussen meer (potentieel) faciliterende wet- en regelgeving (familierecht, beroepscode, organisatieregels) en meer (potentieel) belemmerende wet- en regelgeving (privacywetgeving, tuchtrecht). Voor het toetsen van de hypothese zijn deze items opgeknipt en vond toetsing plaats op basis van de meer faciliterende wet- en regelgeving. Belemmerende wet- en regelgeving is apart getoetst.

In de context van zorgprofessionals bleken percepties van faciliterende wet- en regelgeving significant maar matig te correleren met de intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals ($r=,225$, $p=,011$). Dit effect viel weg in de hiërarchische multiële regressie ($\beta=,007$, $p=,955$). In de context van juridische professionals hing faciliterende wet- en regelgeving significant maar zwak samen met de intensiviteit van samenwerking ($r=,234$, $p=,008$), en viel dit effect eveneens weg in de hiërarchische multiële regressie ($\beta=,115$, $p=,405$). Op basis van correlaties lijkt er een verband te zijn tussen faciliterende wet- en regelgeving, maar dit kon in de regressieanalyse onvoldoende worden bevestigd om de nulhypothese te verwerpen.

Belemmerende wet- en regelgeving hing nauwelijks samen met de intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals ($r=-,066$, $p=,459$) en ook de beta waarde was verwaarloosbaar ($\beta=-,020$, $p=,846$). Ook in de context van juridische professionals was de samenhang met de intensiviteit van samenwerking niet significant ($r=,134$, $p=,134$), en ook hier was de beta waarde uit de hiërarchische multiële regressie laag ($\beta=,075$, $p=,594$). Er zijn geen indicaties gevonden dat belemmerende wet- en regelgeving van invloed is op de intensiviteit van samenwerking.

Initiërend leiderschap

Weinig onderzoeken naar collaborative governance kennen niet op de één of andere manier een rol toe aan leiderschap (bijv. Ansell & Gash, 2008; Cikaliuk, 2011; Crosby & Bryson, 2010). Het wordt als cruciaal gezien voor het aan tafel krijgen van verschillende partijen. Daarom werd verwacht dat initiërend leiderschap, leiderschap specifiek gericht op het initiëren van samenwerkingsverbanden, een positief effect zou hebben op de intensiviteit van samenwerking. De volgende hypothese is getoetst:

H₇: Hoe meer het individu de perceptie heeft dat initiërend leiderschap aanwezig is, hoe intensiever de samenwerking tussen hen zal zijn.

In de context van zorgprofessionals hing initiërend leiderschap significant en redelijk sterk samen met de intensiviteit van samenwerking ($r=,358$, $p=,001$). In de eerste hiërarchische multiële regressieanalyse was initiërend leiderschap een marginaal significante voorspeller van de intensiviteit van samenwerking ($\beta=,249$, $p=,054$), maar na het weglaten van enkele controlevariabelen in de tweede hiërarchische multiële regressieanalyse was initiërend leiderschap een significante voorspeller van de intensiviteit van samenwerking geworden ($\beta=,283$, $p=,020$). In de context van zorgprofessionals wordt de nulhypothese verworpen, omdat er voldoende bewijs is dat initiërend leiderschap een voorspeller is van de intensiviteit van samenwerking.

De intensiviteit van samenwerking met juridische professionals hing significant en matig sterk samen met initiërend leiderschap ($r=,216$, $p=,049$), maar dit effect viel weg in de hiërarchische multiële regressie ($\beta=,139$, $p=,339$). In de context van juridische professionals kan de nulhypothese niet worden verworpen, omdat er te weinig bewijs is dat initiërend leiderschap invloed heeft op de intensiviteit van samenwerking.

Prikkels voor samenwerking

Binnen de literatuur over collaborative governance is veel geschreven over het belang van prikkels of incentives, veelal op mesoniveau (Ansell & Gash, 2008; Emerson, Nabatchi &

Balogh, 2012). In dit onderzoek zijn prikkels met betrekking tot financiële middelen, informatie en legitimiteit meegenomen in het onderzoek. De volgende hypothese is opgesteld:

H₈: Hoe meer het individu de perceptie heeft dat het gestimuleerd of geprikkeld wordt om samen te werken, hoe intensiever de samenwerking tussen hen zal zijn.

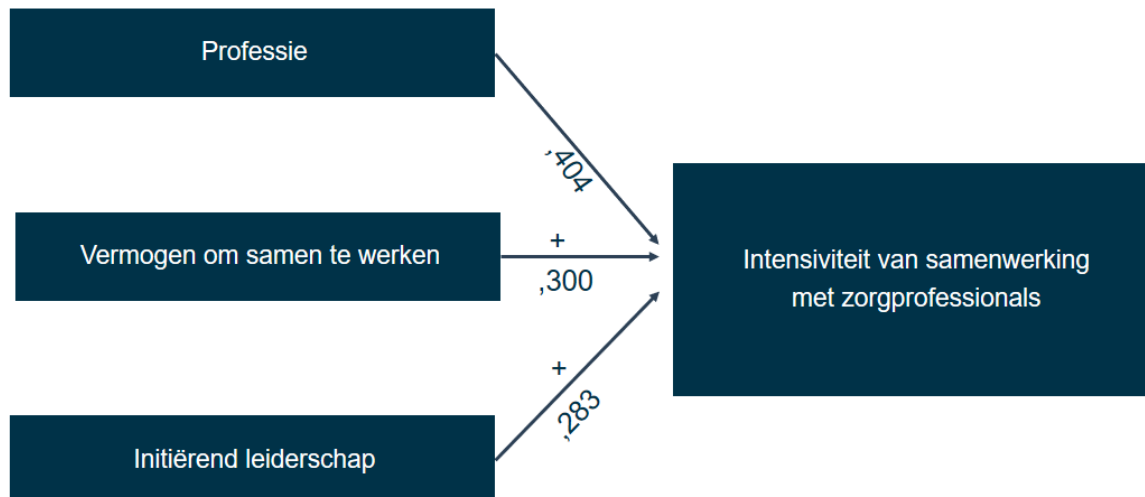
Ten eerste moet worden opgemerkt dat de antwoorden van respondenten op items over financiële prikkels dusdanig afweken van antwoorden op informatie- en legitimiteitsprikkels, dat besloten is deze items weg te laten uit de schaal 'prikkels voor samenwerking'.

In de context van zorgprofessionals bleken prikkels voor samenwerking significant en redelijk sterk samen te hangen met de intensiviteit van samenwerking ($r=,447$, $p<,001$). Dit effect viel weg in de hiërarchische multiële regressie ($\beta=,133$, $p=,285$). De werking van prikkels voor samenwerking in de context van juridische professionals was soortgelijk: er was een significante maar redelijk zwakke correlatie ($r=,248$, $p=,005$), maar ook hier viel het effect weg in de hiërarchische multiële regressie ($\beta=,190$, $p=,182$). Ondanks dat aangetoond is dat prikkels voor samenwerking significant samenhangt met de intensiviteit van samenwerking, is in de hiërarchische multiële regressie onvoldoende bewijs gevonden om de nulhypothese te verwerpen.

6.5 Empirisch model

De voorspellers van de intensiviteit van samenwerking zijn weergegeven in een empirisch model. Alleen het empirisch model van de intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals is weergegeven in Figuur 3. Omdat in de hiërarchische multiële regressies voor de intensiviteit van samenwerking met juridisch professionals slechts één marginaal significante voorspeller is gevonden, is dit niet weergegeven in een empirisch model.

Figuur 3: Empirisch model voor de intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals



7. CONCLUSIE

In dit hoofdstuk wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvraag door beide empirische deelvragen te beantwoorden. Eerst wordt kort stilgestaan bij de aanleiding van het onderzoek, en hoe het onderzoek theoretisch is ingebed. Vervolgens worden conclusies getrokken uit de resultaten door de empirische deelvragen te beantwoorden.

Aanleiding

De Nederlandse overheid heeft de plicht om kinderen te beschermen wiens ontwikkeling door een vechtscheiding in gevaar komt. Critici stellen dat de manier waarop de overheid invulling geeft aan deze plicht ineffectief is, omdat deze wordt opgedeeld in een juridische en zorggerelateerde component. Juridische en emotionele geschillenbeslechting worden verkokerd aangepakt, terwijl het probleem integraal benaderd zou moeten worden (vgl. Christensen & Lægreid, 2007). Meer en intensievere samenwerking tussen professionals in de aanpak van vechtscheidingen zou ertoe kunnen leiden dat de overheid effectiever wordt in het beschermen van de ontwikkeling van kinderen. In hoeverre er nu al wordt samengewerkt, en hoe een meer intensieve samenwerking kan worden georganiseerd, was niet duidelijk.

Om hierin duidelijkheid te verschaffen is geput uit literatuur binnen het *New Public Governance*-paradigma. Die veronderstelt dat alleen door het aangaan van netwerken en allianties tussen actoren in bezit van specialistische en gefragmenteerde kennis, antwoord gegeven kan worden op *wicked problems* zoals vechtscheidingen. Binnen het *New Public Governance*-paradigma is veel onderzoek verricht naar samenwerking onder de noemer van *collaborative governance*. Er is geschreven over mogelijke factoren die het opzetten van een samenwerkingsverband stimuleren of juist tegenwerken.

Een tekortkoming van deze literatuur is dat het zich veelal toespitst op het mesoniveau en wat de organisationele top doet of zou moeten doen. In dit onderzoek is gekeken of eerder beschreven factoren voorspellers kunnen zijn van de intensiviteit van een samenwerking, wanneer zij met psychologische inzichten worden vertaald naar variabelen op microniveau. De volgende onderzoeksvraag stond centraal:

Welke factoren op microniveau kunnen de intensiviteit van samenwerking door professionals in de aanpak van vechtscheidingen voorspellen?

De onderzoeksvraag wordt beantwoord door stapsgewijs antwoord te geven op de twee empirische deelvragen. De eerste deelvraag luidt:

Welke professionals werken in welke mate met welke andere professionals samen in de aanpak van vechtscheidingen?

Deze deelvraag is beantwoord door een sociale netwerkanalyse uit te voeren en het netwerk te analyseren aan de hand van de dichtheid, een percentage dat uitdrukking geeft aan hoe intensief de beroepsgroepen in het netwerk als geheel met elkaar samenwerken, en de centraliteit, de mate waarin een actor samenwerkt met andere actoren. Uit de dichtheid van het netwerk kan worden geconcludeerd dat professionals werkzaam rondom vechtscheidingen in aanzienlijke mate met elkaar samenwerken. Dit lijkt de klacht dat er niet zou worden samengewerkt te nuanceren. Daarnaast rapporteren professionals die intensiever samenwerken dat zij meer tevreden zijn over de samenwerking en vechtscheidingen effectiever kunnen de-escaleren.

De mate van centraliteit was voor raadsonderzoekers, jeugdhulpwerkers en jeugdbeschermingswerkers het hoogst. Voor jeugdhulpwerkers en jeugdbeschermingswerkers kan dat worden verklaard doordat zij in toenemende mate

proberen om alle professionals rondom een gezin 'aan tafel te krijgen'. Ook voor raadsonderzoekers lagen de resultaten in lijn der verwachting: zij worden geacht in verbinding te staan met het sociale netwerk en de hulpverlening rondom een gezin. Psychologen en (psycho)therapeuten, (sociaal)maatschappelijk werkers en (advocaat-)mediators werken minder intensief samen. Opvallend is dat (sociaal)maatschappelijk werkers, van wie ook verbinding met sociale netwerken en hulpverlening werd verwacht, niet bovenaan de lijst van centraliteit eindigden. Door advocaten werd, gemiddeld genomen, het minst intensief samengewerkt. Het zou kunnen dat voor hen het behartigen van de belangen van een cliënt op gespannen voet staat met het meer consensusgerichte samenwerken.

Vervolgens werden hiërarchische multiële regressies uitgevoerd om de tweede empirische deelvraag te beantwoorden:

Welke variabelen kunnen in welke mate een intensieve samenwerking van professionals werkzaam rondom vechtscheidingen voorspellen?

De resultaten uit de regressiemodellen wezen erop dat de samenwerking door professionals werkzaam rondom vechtscheidingen, zich vooral voordoet binnen de eigen professie. Beide professies werkten significant meer samen met anderen binnen hun eigen professie dan daarbuiten, en in beide regressiemodellen was professie de sterkste voorspeller voor de intensiviteit van samenwerking.

Voor de verdere resultaten uit de hiërarchische multiële regressies moet onderscheid worden gemaakt tussen samenwerking met zorgprofessionals en samenwerking met juridische professionals. In de context van samenwerking met juridische professionals bleken de acht onafhankelijke variabelen (overeenstemming over het te bereiken doel, percepties van afhankelijkheid, afwezigheid van een conflictueuze voorgeschiedenis, vertrouwen, vermogen om samen te werken, faciliterende wet- en regelgeving, belemmerende wet- en regelgeving, initiërend leiderschap, prikkels voor samenwerking) de intensiviteit van samenwerking niet te kunnen voorspellen. In de context van samenwerking met zorgprofessionals bleken naast de professie waartoe de respondent behoorde, de perceptie van het eigen vermogen om samen te werken en initiërend leiderschap bruikbare concepten om de intensiviteit van samenwerking te voorspellen. Naarmate professionals meer meenden te beschikken over het vermogen om samen te werken, of meer door hun leidinggevende werden gestimuleerd om samen te werken, werkten zij intensiever samen met andere zorgprofessionals.

Concluderend kan worden gesteld dat de factoren uit de begincondities van *collaborative governance* op mesoniveau, wanneer zij worden vertaald naar variabelen op microniveau, de intensiviteit van samenwerking maar ten dele kunnen voorspellen. Daarmee wekt onderliggend onderzoek de suggestie dat wat op mesoniveau doorslaggevend kan zijn voor een intensieve samenwerking, niet gelijk is aan wat op microniveau doorslaggevende factoren zijn. Bovendien lieten de resultaten zien dat de voorspellende kracht van de onafhankelijke variabelen op de intensiviteit van samenwerking verschilt tussen juridische en zorgprofessionals. Dat toont aan dat het model niet even robuust is voor verschillende contexten, en pleit voor aandacht voor de specifieke context van een samenwerkingsverband.

Dit onderzoek heeft een deel van de *collaboration puzzle* (vgl. Thomson & Perry, 2006) gelegd door een eerste antwoord te geven op de vraag wat een intensieve samenwerking door professionals werkzaam rondom vechtscheidingen kan voorspellen. Voordat de intensiviteit van samenwerking volledig kan worden voorspeld, zullen nog een aantal puzzelstukken op hun plaats moeten vallen.

8. DISCUSSIE

In de discussie wordt gereflecteerd op de resultaten en conclusies uit dit onderzoek. Eerst vindt een duiding van de resultaten plaats: wat betekenen de resultaten, hoe verhouden die zich tot eerder onderzoek, en welke (alternatieve) verklaringen kunnen hiervoor worden gegeven? Vervolgens wordt gereflecteerd op het empirisch model en de gebruikte theoretische lens. Er wordt stilgestaan bij de beperkingen van dit onderzoek, waarna wordt afgesloten met suggesties voor vervolgonderzoek en aanbevelingen voor de praktijk.

8.1 Duiding van resultaten en conclusies

Het doel van dit onderzoek was te achterhalen welke variabelen in welke mate een intensieve samenwerking van professionals werkzaam rondom vechtscheidingen konden voorspellen. De belangrijkste resultaten zijn in de conclusie besproken. In dit deel worden de resultaten en conclusies geduid door hen te relateren aan eerder onderzoek en mogelijke (alternatieve) verklaringen te verkennen.

Dat professe als controlevariabele de sterkte voorspeller was van de intensiviteit van samenwerking, is een exploratieve bevinding die aansluit bij theorie die stelt dat verschillen in sociale groepen een barrière kunnen vormen voor samenwerking (Agranoff & McGuire, 2006; Huxham & Vangen, 2013; Tajfel, 1981; Weiner & Alexander, 1998). Deze bevinding is om twee redenen ironisch te noemen. Allereerst omdat samenwerking gaat om het samenbrengen van verschillende sociale groepen en de waardering van de diversiteit die daarmee ontstaat (vgl. Schruijer, 2006), maar ook omdat de professe waartoe iemand behoort lastig te manipuleren is; het is niet mogelijk om invloed uit te oefenen op de professe waartoe iemand behoort. In de context van samenwerking met zorgprofessionals bleken ook percepties van het vermogen om samen te werken en de aanwezigheid van initiërend leiderschap voorspellers. Dat is in lijn met eerder onderzoek (bijv. Cikaliuk, 2011; Crosby & Bryson, 2010; Morse & Stephens, 2012).

Een interessante bevinding van dit onderzoek is verder dat veel van de factoren uit de begincondities van *collaborative governance* op mesoniveau geen voorspellende kracht blijken te hebben wanneer zij worden vertaald naar variabelen op microniveau⁶⁵. Hiervoor zijn verschillende verklaringen denkbaar. Dat bijvoorbeeld de afwezigheid van een conflictueuze voorgeschiedenis geen goede voorspeller is, kan in de context van samenwerking met juridisch professionals mogelijk worden verklaard doordat respondenten juridische professionals vaak in een conflictopstelling treffen: in de rechtbank. Voor zorgprofessionals is er echter geen soortgelijke verklaring. Hierdoor lijken ook inzichten uit de psychologie (Curseu & Schruijer, 2010; de Dreu & Weingart, 2003; Peterson & Behfar, 2003; Simons & Peterson, 2000) niet te worden bevestigd.

Ook vertrouwen in de ander bleek in deze studie geen goede voorspeller voor de intensiviteit van samenwerking. Dit staat haaks op bevindingen uit eerder onderzoek (Ansell & Gash, 2008; Balliet & Van Lange, 2013; Costa, 2003; Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012; Peterson & Behfar, 2003; Schruijer, 2006;). Hierbij moet een kritische noot worden geplaatst en worden gewezen op het lage aantal items waaraan vertrouwen is afgeleid. Een meetinstrument met een hogere interne betrouwbaarheid en/of interne validiteit had mogelijk tot andere resultaten geleid. Ook de relatief kleine steekproef heeft er mogelijk voor gezorgd dat vertrouwen geen significante voorspeller was.

Veel onderzoek voorspelde dat overeenstemming over het te bereiken doel positief zou bijdragen aan de intensiviteit van samenwerking (Ansell & Gash, 2008; Balliet & Van Lange,

⁶⁵ De voorspellende kracht van deze variabelen nam ook niet substantieel toe door professe als krachtigste voorspeller weg te laten uit de regressieanalyses. Professe verstoortte de relatie tussen onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele nauwelijks.

2013; Doherty, 2015; Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012; Johnson et al., 1981). Immers, als meerdere partijen werken aan hetzelfde doel kan het verstandig zijn samen te werken om meer te bereiken of dubbel werk te voorkomen. Opmerkelijk was dat deze propositie door de data niet werd ondersteund. Dit zou kunnen worden verklaard doordat elke beroepsgroep per definitie werkt met een andere doelstelling: een advocaat behartigt belangen van een cliënt, een (advocaat-)mediator wil de-escalatie van het conflict, een raadsonderzoeker wil advies geven over hoe een kind veilig kan opgroeien, en een psycholoog ondersteunt bij de verwerking van negatieve gevoelens. Zo beredeneerd zou 'overlap in het te bereiken doel' mogelijk een betere voorspeller zijn dan 'overeenstemming' over het te bereiken doel.

Ook afhankelijkheid van anderen was geen (significante) voorspeller van de intensiviteit van samenwerking, in tegenstelling tot eerdere bevindingen (bijv. Bryson, Crosby & Stone, 2006; Johnson, Johnson & Stanne, 2000; Thomson & Perry, 2006). Ook hier moet een kritische noot worden geplaatst en worden gewezen op het lage aantal items waaraan vertrouwen is afgeleid. Een meetinstrument met een hogere interne betrouwbaarheid en/of interne validiteit had ook hier mogelijk tot andere resultaten geleid.

Faciliterende wet- en regelgeving en prikkels voor samenwerking bleken ook geen krachtige voorspellers te zijn van de intensiviteit van een samenwerking, in tegenstelling tot eerdere conclusies (Ansell & Gash, 2008; Bryson, Crosby & Stone, 2006; Einbinder et al., 2000; Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012; Sandfort & Moulton, 2015). Het is denkbaar dat faciliterende wet- en regelgeving als minder activerend wordt ervaren dan andere factoren, waardoor de voorspellende kracht afneemt.

Verder is geconcludeerd dat de voorspellende kracht van het model per context varieert. Dit verschil kan mogelijk worden verklaard doordat de aard van de taak voor de twee professies verschilt. Ook eerder onderzoek stelde dat de aard van de taak invloed kan uitoefenen op een samenwerkingsverband (Provan & Kenis, 2008). Juridisch professionals werken mogelijk meer in opdracht van de cliënt dan zorgprofessionals, die soms niet in opdracht van de cliënt hun werk uitvoeren maar in het drang- of dwangkader. De mate waarin een cliënt keuzevrijheid heeft, zou invloed kunnen hebben op de mate waarin professionals werkzaam voor de cliënt kunnen samenwerken met anderen. De verschillen in voorspellende kracht tonen aan dat het model niet even robuust is voor verschillende contexten.

Tenslotte bleek dat de intensiviteit van samenwerking met zowel zorg- als juridische professionals en de tevredenheid daarover sterk en positief met elkaar samenhangt. Dit betekent dat naarmate een respondent intensiever samenwerkte met zorgprofessionals, hij of zij meer tevreden was over die samenwerking en stelde vechtscheidingen effectiever te kunnen de-escaleren. Intensieve samenwerking lijkt daarmee een antwoord te kunnen zijn op de problemen die uit vechtscheidingen voortkomen. Daardoor wordt de vraag wat de professional in staat stelt om intensiever samen te werken met anderen nog belangrijker. Dit onderzoek heeft daarop een eerste antwoord gegeven, maar het nog niet volledig kunnen voorspellen.

8.2 Reflectie op model en theoretische lens

De duiding van resultaten en conclusies hierboven geven mogelijke verklaringen voor waarom maar weinig variabelen voorspellers bleken. Een andere verklaring hiervoor is mogelijk; dat de variabelen van *collaborative governance* die ertoe doen voor de organisationele top (het mesoniveau), niet gelijk zijn aan de doorslaggevende factoren voor professionals (het microniveau). Het in dit onderzoek opgestelde model voor *collaborative governance* op microniveau is een eerste verkenning, maar verre van volledig. Zo bleek het model niet robuust voor verschillende contexten, en zijn de elementen van *collaborative governance* ná de begincondities niet meegenomen. Het is aannemelijk dat ook variabelen waarvan het effect zich manifesteert na de begincondities, invloed hebben op de intensiviteit van samenwerking.

Maar ook uit de relatie tussen variabelen uit de begincondities en de intensiviteit van samenwerking hadden mogelijk meer inzichten kunnen worden gehaald door een iets andere theoretische lens te kiezen. In onderliggend onderzoek is, in lijn met *behavioral public administration* (vgl. Grimmelikhuisen et al., 2017) bestuurskundige literatuur aangevuld met psychologische inzichten. De onderzoeker is ervan overtuigd dat wanneer meer geput was uit de rijke literatuur van de (sociale) psychologie - en door deze gelijk te stellen aan de bestuurskunde – een model was ontstaan dat ons begrip van het microniveau verder had kunnen versterken. Net zoals bij vechtscheidingen zou het intensiever samenbrengen van losstaande disciplines hier meerwaarde kunnen hebben.

8.3 Beperkingen

Er zijn verschillende methodologische beperkingen aan onderliggend onderzoek. Allereerst moet, ondanks dat in de resultaten is gecontroleerd voor geslacht, leeftijd en werkervaring, worden gewaarschuwd voor het generaliseren van de resultaten naar een bredere context. Er is geen *random sampling* is toegepast: er heeft bedoelde en onbedoelde sneeuwballsampling plaatsgevonden, waardoor niet is vast te stellen hoeveel procent van de benaderde respondenten de vragenlijst ook heeft ingevuld. Bovendien bestaat het gevaar dat zij die de vragenlijst hebben ingevuld, bovengemiddeld betrokken zijn bij het thema en daarmee als aselecte steekproef de resultaten hebben verkleurd. Extra alertheid bij het generaliseren van de resultaten is dus raadzaam.

Ten tweede is het denkbaar dat de lage interne validiteit en interne betrouwbaarheid van een aantal schalen heeft bijgedragen aan het wegvallen van voorspellende kracht van enkele variabelen. Wanneer items onderling al niet sterk met elkaar samenhangen, wat tot uitdrukking komt in een lage(re) Cronbach's alpha, is de samenhang tussen de schaal en de afhankelijke variabele veelal lager.

Ook bestaat de kans dat bepaalde factoren geen significante voorspellers bleken door een relatief kleine steekproef (Stevens, 1996). Met behulp van G-Power analyses (vgl. Faul, Erdfelder, Lang & Buchner, 2007) kan in vervolgonderzoek worden achterhaald wat de statistische kracht van de data was geweest bij een grotere steekproef. Op basis van gevonden beta waarden is denkbaar dat bij een grotere n prikkels voor samenwerking en vertrouwen in de ander statistisch significante voorspellers zouden kunnen zijn. Tegelijkertijd zou dit vragen oproepen over hoeveel praktische significantie dergelijke resultaten hebben (Kirk, 1996).

Een laatste beperking aan dit onderzoek is dat gesproken wordt van 'voorspellers' en (aan de hand van theorie) veronderstelde oorzaak- en gevolgrelaties, maar geen causaliteit is getoetst. Empirisch gezien meet dit onderzoek niet meer dan samenhang tussen variabelen. Daardoor kan niet met zekerheid worden gesteld dat bepaalde variabelen uit de begincondities bestonden voordat de gemeten samenwerking plaatsvond – die propositie rust enkel op eerdere theorievorming. Er kan niet met volledige zekerheid worden vastgesteld dat het effect van variabelen zich heeft gemanifesteerd in de begincondities van het samenwerkingsverband.

8.4 Suggesties voor vervolgonderzoek

Voor vervolgonderzoek kunnen enkele richtingen worden uitgezet. Geconstateerd moet worden dat *the collaboration puzzle* (vgl. Thomson & Perry, 2006) nog niet is opgelost en we nog onvoldoende weten over de sleutel tot succes in samenwerking. Van verschillende variabelen moet nog worden vastgesteld of zij voorspellende kracht hebben. Te denken valt aan percepties van onzekerheid (Emerson, Nabatchi & Balogh, 2012; Kożuch & Sienkiewicz-Małyjurek, 2016), de mate van *commitment* aan het oplossen van het probleem (Einbinder et al., 2000) of het creëren van publieke waarde (Crosby & Bryson, 2010), en ook de aard van de taak (Provan & Kenis, 2008). Ook in de sociale psychologie kunnen, als

relatief onontgonnen terrein voor *collaborative governance*, nog veel factoren worden gevonden die invloed hebben op een samenwerkingsverband. *Behavioral public administration* (vgl. Grimmelikhuisen et al., 2017) wordt als theoretische lens in vervolgonderzoek dan ook sterk aanbevolen. In vervolgonderzoek kan de schaal die in dit onderzoek intensiviteit van samenwerking meet worden gebruikt; deze is in dit onderzoek als bruikbaar ervaren en kende een relatief hoge betrouwbaarheid.

Een tweede richting voor vervolgonderzoek zou het verbinden van het meso- en microniveau in *collaborative governance* kunnen zijn. Samenwerking tussen steeds verdergaande specialisaties lijkt een antwoord te zijn op de *wicked problems* van vandaag. Daarvoor is het van belang dat wordt voldaan aan alle factoren die een vruchtbare samenwerking bepalen. Deze factoren bevinden zich zowel in de organisationele top als onderaan de organisatie, bij de professional die in contact staat met de cliënt. Over de factoren op organisatieniveau is reeds veel geschreven; over factoren op individueel niveau minder. Bovendien laat onderliggend onderzoek zien dat de factoren op mesoniveau niet gelijk zijn aan de factoren op individueel niveau. Meer onderzoek naar de overeenkomsten, verschillen en paradoxen van deze factoren op meerdere niveaus kan bijdragen aan versterking van de verbinding tussen meso- en microniveau.

8.5 Aanbevelingen

De resultaten van dit onderzoek kunnen worden vertaald naar een drietal aanbevelingen voor de praktijk. Allereerst liet het onderzoek zien dat professionals die intensiever samenwerken, meer tevreden zijn over de samenwerking en vechtscheidingen effectiever kunnen de-escaleren. Dit betekent dat de overheid de ontwikkeling van kinderen in een vechtscheiding mogelijk beter kan beschermen wanneer zij professionals stimuleert intensief samen te werken. Beleidsmakers zouden dit tot een prioriteit kunnen maken.

In de context van samenwerking met zorgprofessionals kunnen twee aanbevelingen worden gedaan. Percepties van het eigen vermogen om samen te werken bleek een voorspeller van de intensiviteit van samenwerking te zijn. Hieruit volgt dat het, wanneer men de samenwerking met zorgprofessionals wil intensiveren, zinvol lijkt om interventies toe te passen die bijdragen aan een toename in het gepercipieerde vermogen om samen te werken. Daarbij valt te denken aan bij- en nascholing, of aan interventies die het individu het vertrouwen of de overtuiging geven dat hij of zij kan samenwerken (vgl. Bandura, 1982; 1986).

Tenslotte was initiërend leiderschap in deze context ook een voorspeller van de intensiviteit van samenwerking. Professionals die rapporteren een leidinggevende te hebben die het samenwerken met anderen stimuleert, werken intensiever samen. Hieruit volgt dat het in deze context belangrijk is om leidinggevenden te hebben die samenwerking stimuleren. Ook kan het zinvol zijn om te investeren in leiderschapsontwikkeling en andere interventies die maken dat leiders hun professionals meer aanmoedigen om de samenwerking op te zoeken. Ook plaatsen deze bevindingen een kritische noot bij het vervangen van leidinggevenden voor zelfsturende teams, zoals bij de Raad voor de Kinderbescherming.

9. REFERENTIES

- Agranoff, R., & McGuire, M. (2001). Big questions in public network management research. *Journal of public administration research and theory*, 11(3), 295-326.
- Amato, P.R. (2010). Research on divorce: Continuing trends and new developments. *Journal of Marriage and Family*, 72(3), 650-666.
- Anderson, S. R., Anderson, S. A., Palmer, K. L., Mutchler, M. S., & Baker, L. K. (2010). Defining high conflict. *The American Journal of Family Therapy*, 39(1), 11-27.
- Ansell, C., & Gash, A. (2008). Collaborative governance in theory and practice. *Journal of public administration research and theory*, 18(4), 543-571.
- Bailey, D., & Koney, K. M. (2000). *Strategic alliances among health and human services organizations: From affiliations to consolidations* (Vol. 41). Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Balliet, D., & Lange, P. A. van (2013). Trust, conflict, and cooperation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 139 (5), 1090-1112.
- Balliet, D., Mulder, L. B., & Van Lange, P. A. (2011). Reward, punishment, and cooperation: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 137 (4), 594-615.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist*, 37(2), 122-147.
- Bandura, A. (1986). The explanatory and predictive scope of self-efficacy theory. *Journal of social and clinical psychology*, 4(3), 359-373.
- Barki, H., & Hartwick, J. (2004). Conceptualizing the construct of interpersonal conflict. *International journal of conflict management*, 15(3), 216-244.
- Bartlett, M. S. (1954). A note on the multiplying factors for various χ^2 approximations. *Journal of the Royal Statistical Society. Series B (Methodological)*, 296-298.
- Bellé, N. (2015). Performance-Related Pay and the Crowding Out of Motivation in the Public Sector: A Randomized Field Experiment. *Public Administration Review*, 75(2), 230-241.
- Borins, S. (2001). Encouraging innovation in the public sector. *Journal of intellectual capital*, 2(3), 310-319.
- Bryman, A. (2012). *Social research methods*. Londen: Sage Publications, Inc.
- Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Bloomberg, L. (2014). Public value governance: Moving beyond traditional public administration and the new public management. *Public Administration Review*, 74(4), 445-456.
- Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Stone, M. M. (2006). The design and implementation of Cross-Sector collaborations: Propositions from the literature. *Public administration review*, 66(s1), 44-55.

- Bryson, J. M., Crosby, B. C., & Stone, M. M. (2015). Designing and implementing cross-sector collaborations: Needed and challenging. *Public Administration Review*, 75(5), 647-663.
- Bryson, J.M., Crosby, B.C., Stone, M.M., Saunoi-Sandgren, E. & Imboden, A.S. (2011). The Urban Partnership Agreement: A Comparative Study of Technology and Collaboration in Transportation Policy Implementation. Report no. CTS 11-07, Center for Transportation Studies, University of Minnesota. Geraadpleegd op 22 maart 2017 via <http://www.its.umn.edu/Publications/ResearchReports/reportdetail.html?id=2016>.
- Buchanan, D. A., & Bryman, A. (2007). Contextualizing methods choice in organizational research. *Organizational Research Methods*, 10(3), 483-501.
- Camerer, C.F. & Hogarth, R.M., (1999). The effects of financial incentives in experiments: A review and capital-labor-production framework. *Journal of Risk and Uncertainty*, 19 (1), 7-42.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) (2016). Huwelijksontbindingen; door echtscheiding en door overlijden. Geraadpleegd op 13 februari 2017 via <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=37425ned&D1=3-9&D2=0,10,20,30,40,50,58-I&HD=120104-1512&HDR=G1&STB=T>.
- Chen, B., & Graddy, E. A. (2010). The effectiveness of nonprofit lead-organization networks for social service delivery. *Nonprofit Management and Leadership*, 20(4), 405-422.
- Chrislip, D. D., & Larson, C. E. (1994). *Collaborative leadership: How citizens and civic leaders can make a difference*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- Christensen, T., & Lægreid, P. (2007). The whole-of-government approach to public sector reform. *Public administration review*, 67(6), 1059-1066.
- Cikaliuk, M. (2011). Cross-sector alliances for large-scale health leadership development in Canada: Lessons for leaders. *Leadership in Health Services*, 24(4), 281-294.
- Costa, A. C. (2003). Work team trust and effectiveness. *Personnel review*, 32(5), 605-622.
- Crosby, B. C., & Bryson, J. M. (2005). *Leadership for the common good: Tackling public problems in a shared-power world* (Vol. 264). San Francisco, CA: Jossey-Bass Inc.
- Crosby, B. C., & Bryson, J. M. (2010). Integrative leadership and the creation and maintenance of cross-sector collaborations. *The Leadership Quarterly*, 21(2), 211-230.
- Crosby, B. C., & Bryson, J. M. (2012). Integrative Leadership and Policy Change: A Hybrid Relational View. In: Uhl-Bien, M. & Ospina, S.M. (Eds.). *Advancing relational Leadership Research: A Dialogue Among perspectives*. Charlotte, NC: Information Age.
- Crossley, N., Bellotti, E., Edwards, G., Everett, M. G., Koskinen, J., & Tranmer, M. (2015). *Social network analysis for ego-nets: Social network analysis for actor-centred networks*. Londen: Sage.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Flow and the psychology of discovery and invention*. New York: Harper Collins.

- Curşeu, P. L., & Schruijer, S. G. (2010). Does conflict shatter trust or does trust obliterate conflict? Revisiting the relationships between team diversity, conflict, and trust. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 14(1), 66-79.
- Deetz, S. (1996). Crossroads—Describing differences in approaches to organization science: Rethinking Burrell and Morgan and their legacy. *Organization science*, 7(2), 191- 207.
- Doherty, M. (2015). Factors of Successful Collaboration: Oregon's Watershed Councils as Collaborative Systems. National Policy Consensus Center Publications and Reports. Geraadpleegd op 20 maart 2017 via http://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiKx_2634rTAhUH1RoKHY05BOIQFggcMAA&url=http%3A%2F%2Fpdxscholar.library.pdx.edu%2Fncpp_pub%2F1%2F&usq=AFQjCNGUjIC6NyVQoBSAPzf-RubP4cwG4w&sig2=4WJYB-mHlcrvy2qSYqiKOA.
- Dreu, C.K.W. de, & Weingart, L.R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 88 (4), 741-749.
- Edwards, P., Roberts, I., Clarke, M., DiGiuseppi, C., Pratap, S., Wentz, R., & Kwan, I. (2002). Increasing response rates to postal questionnaires: systematic review. *BMJ*, 324, 1-9.
- Einbinder, S. D., Robertson, P. J., Garcia, A., Vuckovic, G., & Patti, R. J. (2000). Interorganizational collaboration in social service organizations: A study of the prerequisites to success. *Journal of children and poverty*, 6(2), 119-140.
- Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, S. (2012). An integrative framework for collaborative governance. *Journal of public administration research and theory*, 22(1), 1-29.
- Evans, A. M., & Krueger, J. I. (2009). The psychology (and economics) of trust. *Social and Personality Psychology Compass*, 3(6), 1003-1017.
- Evans, A. M., & Revelle, W. (2008). Survey and behavioral measurements of interpersonal trust. *Journal of Research in Personality*, 42(6), 1585-1593.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, 39(2), 175-191.
- Fiedler, F. E. (1964). A contingency model of leadership effectiveness. *Advances in experimental social psychology*, 1, 149-190.
- Frey, B. B., Lohmeier, J. H., Lee, S. W., & Tollefson, N. (2006). Measuring collaboration among grant partners. *American Journal of Evaluation*, 27(3), 383-392.
- Gajda, R. (2004). Utilizing collaboration theory to evaluate strategic alliances. *American journal of evaluation*, 25(1), 65-77.
- Grimmelikhuijsen, S., Jilke, S., Olsen, A. L., & Tummers, L. (2017). Behavioral public administration: Combining insights from public administration and psychology. *Public Administration Review*, 77(1), 45-56.

- Hattori, R. A., & Lapidus, T. (2004). Collaboration, trust and innovative change. *Journal of Change Management*, 4(2), 97-104.
- Head, B. W., & Alford, J. (2015). Wicked problems: Implications for public policy and management. *Administration & Society*, 47(6), 711-739.
- Hogue, T. (1993). Community-based collaboration: Community wellness multiplied. *Oregon Center for Community Leadership, Oregon State University*. Geraadpleegd op 15 maart 2017 via <http://www.uvm.edu/crs/ncco/collab/wellness.html>.
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons?. *Public administration*, 69(1), 3-19.
- Huxham, C.(1996). *Creating collaborative advantage*. Londen: Sage.
- Huxham, C. (2003). Theorizing collaboration practice. *Public management review*, 5(3), 401-423.
- Huxham, C., & Vangen, S. (2013). *Managing to collaborate: The theory and practice of collaborative advantage*. Londen: Routledge.
- Huxham, C., Vangen, S., Huxham, C., & Eden, C. (2000). The challenge of collaborative governance. *Public Management an International Journal of Research and Theory*, 2(3), 337-358.
- Jehn, K. A. (1995). A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict. *Administrative science quarterly*, 256-282.
- Jehn, K. A., Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1999). Why differences make a difference: A field study of diversity, conflict and performance in workgroups. *Administrative science quarterly*, 44(4), 741-763.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., & Stanne, M. B. (2000). Cooperative learning methods: A meta analysis. Geraadpleegd op 23 maart 2017 via https://www.researchgate.net/profile/David_Johnson50/publication/220040324_Cooperative_learning_methods_A_meta-analysis/links/00b4952b39d258145c000000/Cooperative-learning-methods-A-meta-analysis.pdf.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., Ortiz, A. E., & Stanne, M. (1991). The impact of positive goal and resource interdependence on achievement, interaction, and attitudes. *The Journal of General Psychology*, 118(4), 341-347.
- Johnson, D. W., Maruyama, G., Johnson, R., Nelson, D., & Skon, L. (1981). Effects of cooperative, competitive, and individualistic goal structures on achievement: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 89(1), 47.
- Kaiser, H. F. (1970). A second generation little jiffy. *Psychometrika*, 35(4), 401-415.
- Kaiser, H. F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), 31-36.
- Kapucu, N., Yuldashev, F., & Bakiev, E. (2009). Collaborative public management and collaborative governance: Conceptual similarities and differences. *European Journal of Economic and Political Studies*, 2(1), 39-60.

- Kelly, J.B. (2003). Parents with enduring child disputes: Multiple pathways to enduring disputes. *Journal of Family Studies*, 9, 37-50.
- Kettl, D. F. (2015). The job of government: Interweaving public functions and private hands. *Public Administration Review*, 75(2), 219-229.
- Kickert, W. J., Klijn, E. H., & Koppenjan, J. F. M. (1997). *Managing complex networks: Strategies for the public sector*. Londen: Sage.
- King, M. F., & Bruner, G. C. (2000). Social desirability bias: A neglected aspect of validity testing. *Psychology and Marketing*, 17(2), 79-103.
- Kirk, R. E. (1996). Practical significance: A concept whose time has come. *Educational and psychological measurement*, 56(5), 746-759.
- Kooiman, J. (Ed.). (1993). *Modern governance: new government-society interactions*. Londen: Sage.
- Kooiman, J., & Van Vliet, M. (1993). Governance and Public Management. In: Eliassen, K.J. & Kooiman, J. (eds.): *Managing Public Organisations* (2nd edn). Londen: Sage.
- Kożuch, B., & Sienkiewicz-Małjurek, K. (2016). Factors Of Effective Inter-Organizational Collaboration: A Framework For Public Management. *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, 12(47), 97-115.
- Kruskal, W. H., & Wallis, W. A. (1952). Use of ranks in one-criterion variance analysis. *Journal of the American statistical Association*, 47(260), 583-621.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public service*. New York City, NY: Russell Sage Foundation.
- Logsdon, J. M. (1991). Interests and interdependence in the formation of social problem-solving collaborations. *The Journal of applied behavioral science*, 27(1), 23-37.
- Mann, H. B., & Whitney, D. R. (1947). On a test of whether one of two random variables is stochastically larger than the other. *The annals of mathematical statistics*, 50-60.
- Marek, L. I., Brock, D. J. P., & Savla, J. (2015). Evaluating collaboration for effectiveness conceptualization and measurement. *American Journal of Evaluation*, 36(1), 67-85.
- Mattesich, P., Murray-Close, M., & Monsey, B. (2001). *Collaboration: What makes it work* (2nd ed.). St. Paul, MN: Fieldstone Alliance.
- McGuire, M. (2006). Collaborative public management: Assessing what we know and how we know it. *Public administration review*, 66(s1), 33-43.
- McNamara, M. (2012). Starting to untangle the web of cooperation, coordination, and collaboration: A framework for public managers. *International Journal of Public Administration*, 35(6), 389-401.
- Morse, R. S., & Stephens, J. B. (2012). Teaching collaborative governance: Phases, competencies, and case-based learning. *Journal of Public Affairs Education*, 565-583.

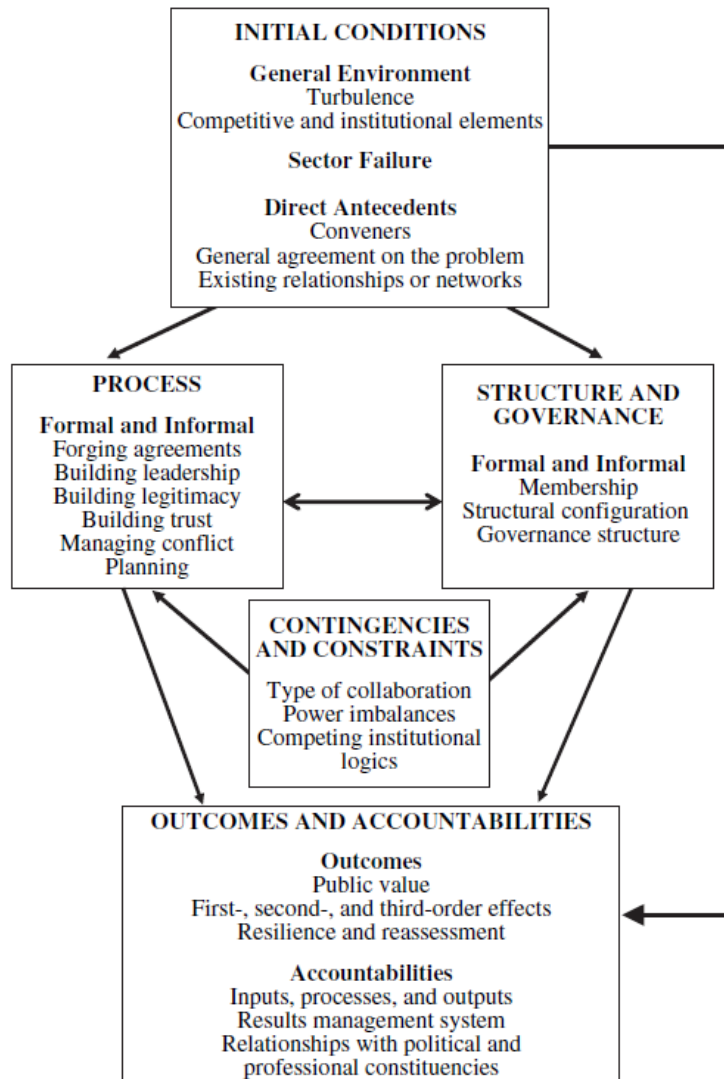
- Nachar, N. (2008). The Mann-Whitney U: A test for assessing whether two independent samples come from the same distribution. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 4(1), 13-20.
- Noordegraaf, M. (2011). Risky business: How professionals and professional fields (must) deal with organizational issues. *Organization Studies*, 32(10), 1349-1371.
- O'Leary, R., & Vij, N. (2012). Collaborative public management: Where have we been and where are we going?. *The American Review of Public Administration*, 42(5), 507-522.
- Oliver, C. (1990). Determinants of interorganizational relationships: Integration and future directions. *Academy of management review*, 15(2), 241-265.
- Osborne, S. P. (2006). The new public governance?. *Public Management Review*, 8(3), 377-387.
- O'Toole, L. J., & Meier, K. J. (2004). Desperately seeking Selznick: Cooptation and the dark side of public management in networks. *Public Administration Review*, 64(6), 681-693.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual*. Maidenhead: McGraw-Hill Education.
- Pelled, L. H. (1996). Demographic diversity, conflict, and work group outcomes: An intervening process theory. *Organization science*, 7(6), 615-631.
- Perrault, E., McClelland, R., Austin, C., & Sieppert, J. (2011). Working together in collaborations: Successful process factors for community collaboration. *Administration in Social Work*, 35(3), 282-298.
- Peterson, N. L. (1991). Interagency collaboration under Part H: The key to comprehensive, multidisciplinary, coordinated infant/toddler intervention services. *Journal of Early Intervention*, 15(1), 89-105.
- Peterson, R. S., & Behfar, K. J. (2003). The dynamic relationship between performance feedback, trust, and conflict in groups: A longitudinal study. *Organizational behavior and human decision processes*, 92(1), 102-112.
- Provan, K. G., & Lemaire, R. H. (2012). Core concepts and key ideas for understanding public sector organizational networks: Using research to inform scholarship and practice. *Public Administration Review*, 72(5), 638-648.
- Rhodes, R. A. W. (1996). The new governance: governing without government. *Political studies*, 44(4), 652-667.
- Rittel, H. W., & Webber, M. M. (1973). Dilemmas in a general theory of planning. *Policy sciences*, 4(2), 155-169.
- Robert, C.P. & Casella, G. (2004). *Monte Carlo Statistical Methods*. New York : Springer-Verlag.
- Sandfort, J. & Moulton, S. (2015). *Effective Implementation in Practice: Integrating Public Policy and Management*. San Francisco, CA: Wiley.

- Scharpf, F.W. (1978). Interorganizational Policy Studies: Issues, Concepts and Perspectives. In: Hanf, K. & Scharpf, F.W., *Interorganizational Policy Making: Limits to Coordination and Central Control* (pp. 345-370). Londen: Sage.
- Schmidt, S. M., & Kochan, T. A. (1977). Interorganizational relationships: Patterns and motivations. *Administrative Science Quarterly*, 220-234.
- Schoemaker, K., Kruijff, A. de, Visser, M., Lawick, J. van & Finkenauer, C. (2016). *Vechtscheidingen. Beleving en ervaringen van ouders en kinderen en verandering na Kinderen uit de Knel*. Amsterdam: VU University Press.
- Schruijer, S. G. (2006). Research on collaboration in action. *International journal of action research*, 2(2), 222-242.
- Simons, T. L., & Peterson, R. S. (2000). Task conflict and relationship conflict in top management teams: the pivotal role of intragroup trust. *Journal of applied psychology*, 85(1), 102.
- Sørensen, E., & Torfing, J. (2009). Making governance networks effective and democratic through metagovernance. *Public administration*, 87(2), 234-258.
- Sørensen, E., & Torfing, J. (2011). Enhancing collaborative innovation in the public sector. *Administration & Society*, 43(8), 842-868.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological bulletin*, 124(2), 240.
- Stevens, J. (1996). *Applied multivariate statistics for the social sciences* (3^e). Mahway, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Stoker, G. (1998). Governance as theory: five propositions. *International social science journal*, 50(155), 17-28.
- Stoker, G. (2006). Public value management: a new narrative for networked governance?. *The American review of public administration*, 36(1), 41-57.
- Stout, M., & Love, J. M. (2017). Integrative Governance: A Method for Fruitful Public Encounters. *The American Review of Public Administration*, 47(1), 130-147.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics for the social sciences* (6^e editie). New York: Pearson.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. London: Cambridge University Press.
- Thatcher, C. (2007). *A study of an interorganizational arrangement among three regional campuses of a large land-grant university*. Dissertatie. Hartford, CT: University of Hartford.
- Thomson, A. M., & Perry, J. L. (2006). Collaboration processes: Inside the black box. *Public administration review*, 66(s1), 20-32.
- Thomson, A. M., Perry, J. L., & Miller, T. K. (2009). Conceptualizing and measuring collaboration. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 19(1), 23-56.

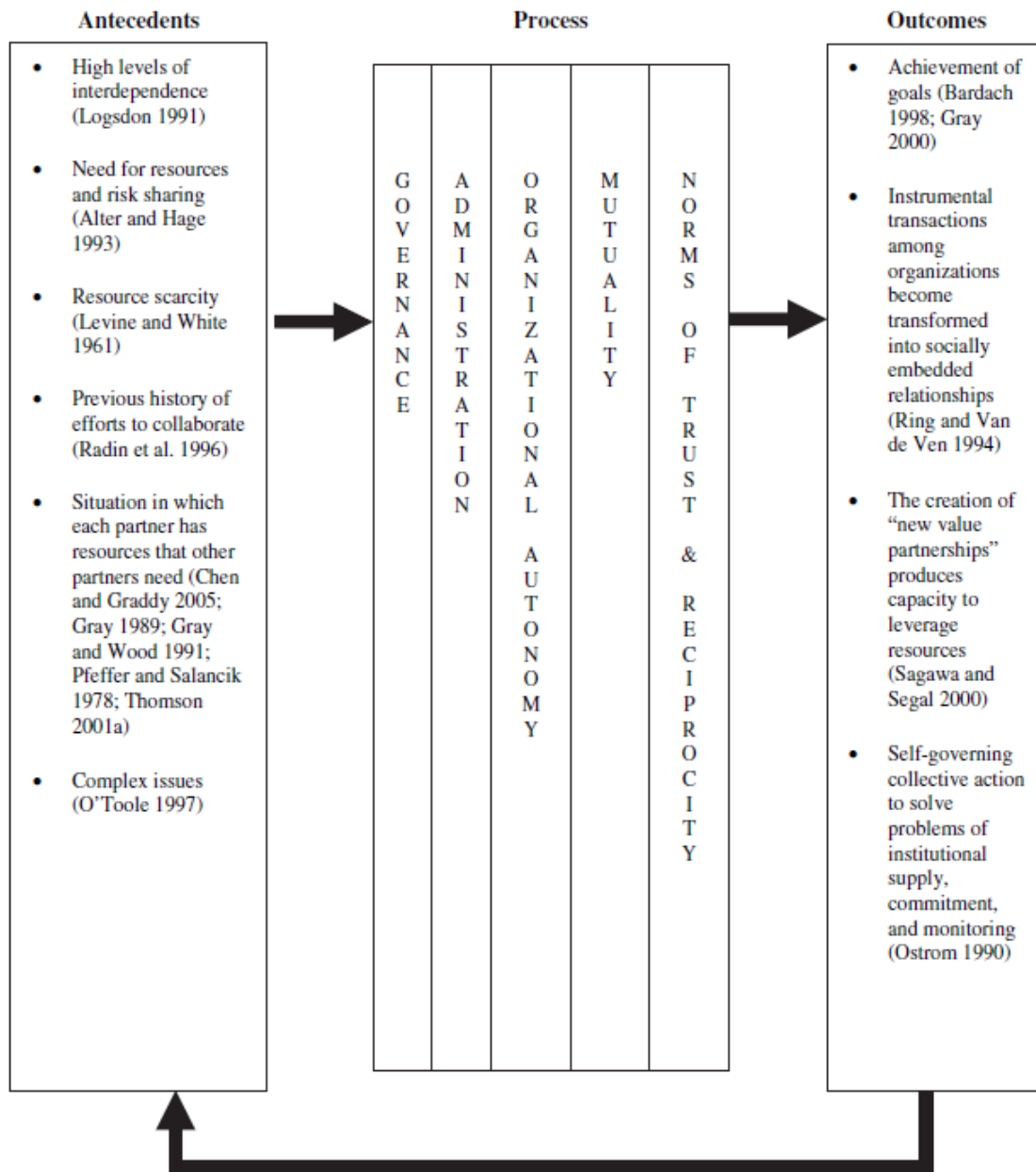
- Thurstone, L. L. (1947). *Multiple factor analysis*. Chicago: University of Chicago Press.
- Vangen, S., & Huxham, C. (2003). Nurturing collaborative relations: Building trust in interorganizational collaboration. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 39(1), 5-31.
- Varda, D. M., & Retrum, J. H. (2015). Collaborative performance as a function of network members' perceptions of success. *Public Performance & Management Review*, 38(4), 632-653.
- Victor, B., & Blackburn, R. S. (1987). Interdependence: An alternative conceptualization. *Academy of Management Review*, 12(3), 486-498.
- Weiner, B. J., & Alexander, J. A. (1998). The challenges of governing public-private community health partnerships. *Health care management review*, 23(2), 39-55.
- Wetenschappelijk Onderzoeks en Documentatiecentrum (WODC), 2016. Factsheet Scheidingen 2015. Geraadpleegd op 10 februari 2017 via https://www.wodc.nl/binaries/fs-2016-2_tcm28-78220.pdf.
- Williams, A.P. (2015). *Exploring Conceptualization and Operationalization of Interorganizational Interactions: An Empirical Study*. Dissertatie. Norfolk, VA: Old Dominion University.
- Wood, D. J., & Gray, B. (1991). Toward a comprehensive theory of collaboration. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27(2), 139-162.

10. BIJLAGEN

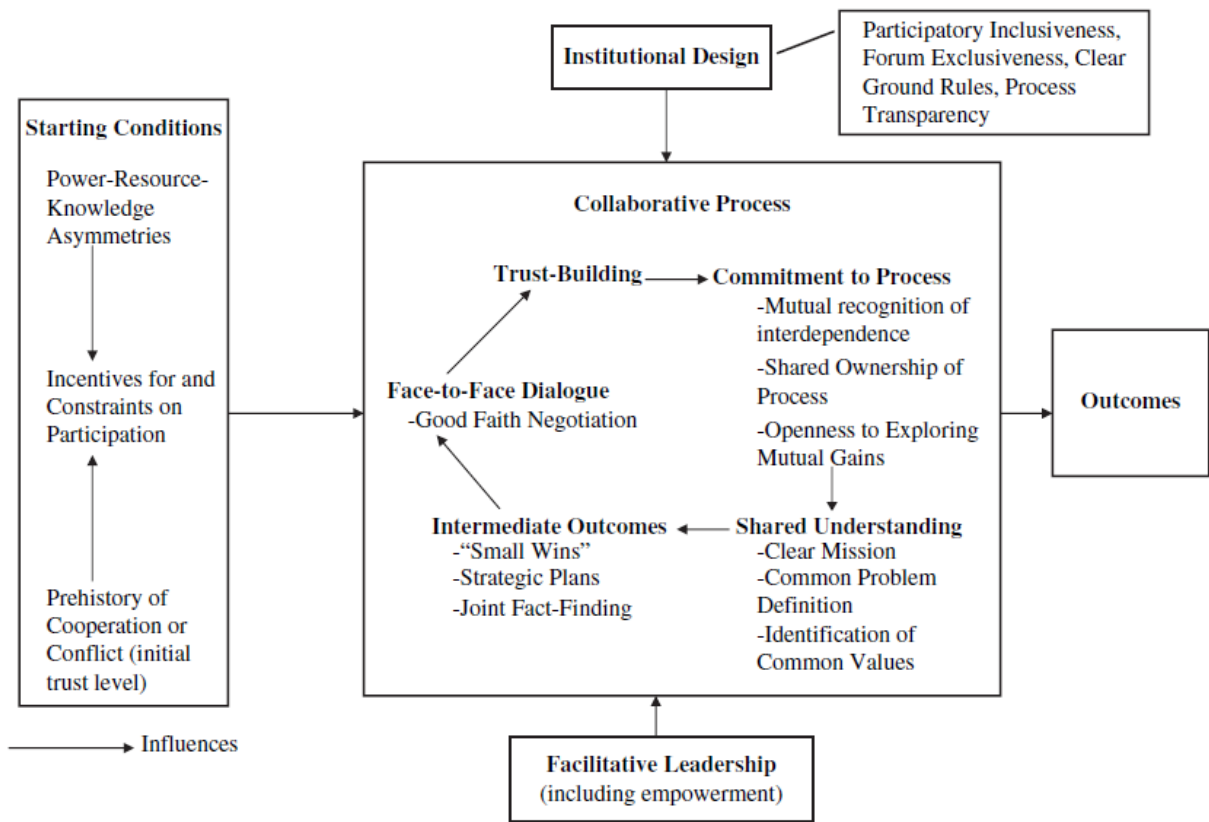
Bijlage 10.1: Conceptueel model van Bryson, Crosby & Stone (2006, p. 45)



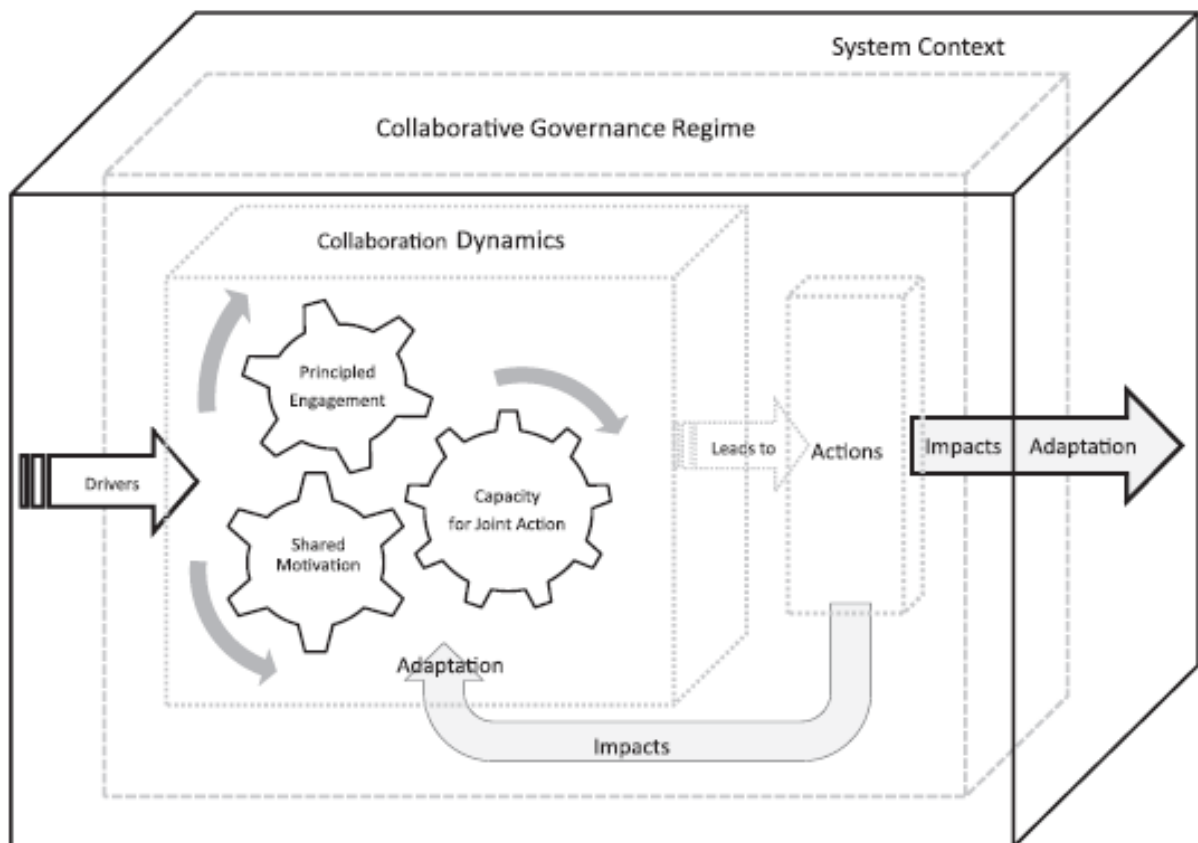
Bijlage 10.2: Conceptueel model van Thomson & Perry (2006, p. 21)



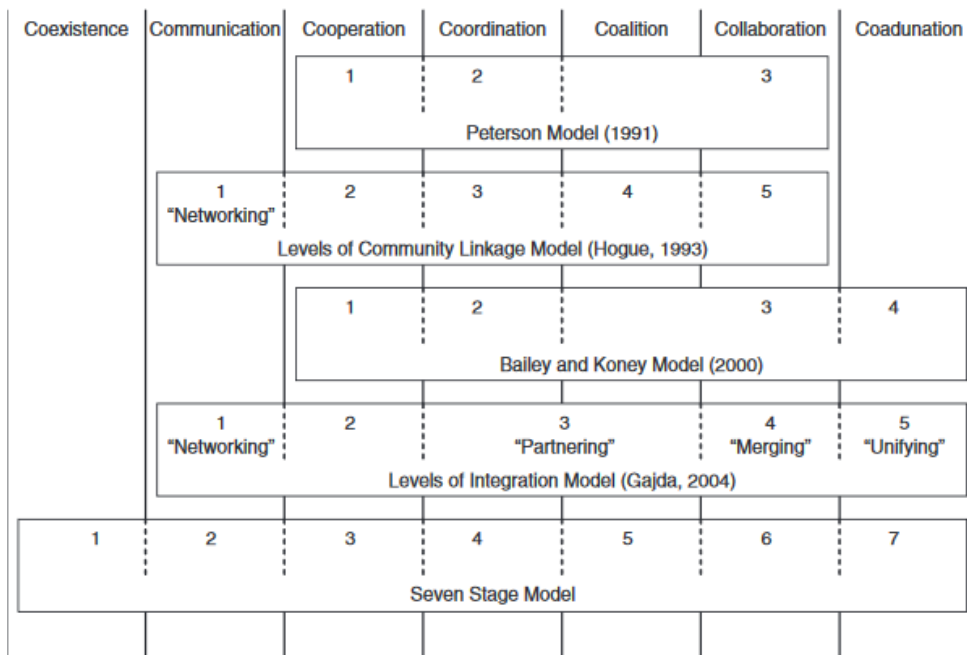
Bijlage 10.3: Conceptueel model van Ansell & Gash (2008, p. 550)



Bijlage 10.4: Conceptueel model van Emerson, Nabatchi & Balogh (2012, p. 6)



Bijlage 10.5: Schaal en eerdere onderzoeken van Frey et al. (2006, p. 385)



Bijlage 10.6: Vragenlijst

Hartelijk dank voor uw bereidheid deel te nemen aan deze vragenlijst. De vragenlijst is voor elke professional die betrokken is (geweest) bij de aanpak van hoog conflictscheidingen of 'vechtscheidingen'. Uw antwoorden zijn volledig anoniem. Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 8 minuten. Klik op de pijl om te beginnen. Voor vragen of opmerkingen kunt u zich richten tot Thomas Westveer, t.westveer@minvenj.nl.

Hoog conflictscheidingen worden afwisselend vechtscheidingen, escalerende echtscheidingen of hoog conflictscheidingen genoemd. In dit onderzoek houd ik de term 'hoog conflictscheiding' aan. Ik definieer een hoog conflictscheiding als "een relatie met extreem veel conflict, negatieve emoties en interacties tussen de partners waardoor het belang van het kind uit het oog wordt verloren". Hiertoe kunnen ook hoog conflictscheidingen zonder huwelijk worden gerekend.

Bent u als professional betrokken (geweest) bij een hoog conflictscheiding?

- Ja (1)
- Nee (2)

Deze vragen hebben betrekking op u en uw verhouding tot (andere) zorgprofessionals. Daarmee worden jeugdzorgwerkers / jeugdhulpwerkers, jeugdbeschermingswerkers / gezinsvoogdijwerkers, psychologen en (psycho)therapeuten, maatschappelijk werkers en (ortho)pedagogen bedoeld. De stellingen hebben betrekking op uw werk in het kader van hoog conflictscheidingen.

Geef hieronder aan in hoeverre u het eens of oneens bent met de volgende stellingen.

	Geheel mee oneens (1)	Deels mee oneens (2)	Neutraal (3)	Deels mee eens (4)	Geheel mee eens (5)
In mijn werk is het mijn doel hoog conflictscheidingen te de-escaleren in het belang van het kind. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik denk dat andere zorgprofessionals in hun werk rond hoog conflictscheidingen hetzelfde doel nastreven als ik. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik denk dat andere zorgprofessionals in hun werk rond hoog conflictscheidingen andere doelen nastreven dan ik. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb andere zorgprofessionals nodig om hoog conflictscheidingen te de-escaleren. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere zorgprofessionals hebben mij nodig om hoog conflictscheidingen te de-escaleren. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben in het verleden boos of gefrustreerd geraakt door hoe andere zorgprofessionals handelden. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In het verleden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<p>heb ik een meningsverschil gehad met andere zorgprofessionals over hoe hoog conflictscheidingen het beste aangepakt kunnen worden. (7)</p>					
<p>Ik ervaar andere zorgprofessionals die betrokken zijn bij de aanpak van hoog conflictscheidingen als oprecht en betrouwbaar. (8)</p>	○	○	○	○	○

Deze vragen hebben betrekking op u en uw verhouding tot (andere) juridische professionals. Daarmee worden advocaten en (advocaat-)mediators bedoeld. De stellingen hebben betrekking op uw werk in het kader van hoog conflictscheidingen.

Geef hieronder aan in hoeverre u het eens of oneens bent met de volgende stellingen.

	Volledig mee oneens (1)	Deels mee oneens (2)	Neutraal (3)	Deels mee eens (4)	Geheel mee eens (5)
Ik denk dat andere juridische professionals in hun werk rond hoog conflictscheidingen hetzelfde doel nastreven als ik. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik denk dat andere juridische professionals in hun werk rond hoog conflictscheidingen andere doelen nastreven dan ik. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb andere juridische professionals nodig om hoog conflictscheidingen te de-escaleren. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andere juridische professionals hebben mij nodig om hoog conflictscheidingen te de-escaleren. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben in het verleden boos of gefrustreerd geraakt door hoe andere juridische professionals handelden. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In het verleden heb ik een meningsverschil gehad met andere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<p>juridische professionals over hoe hoog conflictscheidingen het beste aangepakt kunnen worden. (6)</p> <p>Ik ervaar andere juridische professionals die betrokken zijn bij de aanpak van hoog conflictscheidingen als oprecht en betrouwbaar. (7)</p>	○	○	○	○	○
---	---	---	---	---	---

Geef alstublieft aan in hoeverre u het eens of oneens bent met de volgende stellingen. De stellingen hebben betrekking op uw werk in het kader van hoog conflictscheidingen.

	Geheel mee oneens (1)	Deels mee oneens (2)	Neutraal (3)	Deels mee eens (4)	Geheel mee eens (5)
Ik heb de competenties om samen te werken met anderen buiten mijn organisatie/kantoor of professie. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan inschatten welke andere professionals ik nodig heb om hoog conflictscheidingen te de-escaleren. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan andere professionals betrekken die ik nodig heb om hoog conflictscheidingen te de-escaleren. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb eerder samengewerkt met mensen met een andere professionele achtergrond dan ik. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Privacywetgeving vormt voor mij een belemmering om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het familierecht stelt mij in staat om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<p>Beroepscodes van mijn beroepsvereniging(en) stellen mij in staat om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen. (7)</p>	○	○	○	○	○
<p>Het tucht- en/of klachtenreglement van mijn beroepsvereniging(en) vormt voor mij een belemmering om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen. (8)</p>	○	○	○	○	○
<p>Regels vanuit mijn organisatie/kantoor faciliteren mij om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen. (9)</p>	○	○	○	○	○
<p>Ik word financieel beloond als ik samenwerk met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen. (10)</p>	○	○	○	○	○
<p>Als ik samenwerk met andere professionals, krijg ik toegang tot informatie die ik nodig heb in de aanpak van hoog conflictscheidingen. (11)</p>	○	○	○	○	○
<p>Er ontstaat meer draagvlak voor mijn</p>	○	○	○	○	○

<p>werk binnen mijn organisatie/kantoor als ik samenwerk met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen. (12)</p>					
<p>Er ontstaat meer draagvlak voor mijn werk bij mijn cliënt als ik samenwerk met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen. (13)</p>	○	○	○	○	○
<p>Er ontstaat meer draagvlak voor mijn werk bij andere professionals als ik met hen samenwerk in de aanpak van hoog conflictscheidingen. (14)</p>	○	○	○	○	○

Heeft u een leidinggevende of manager? Vink aan.

- Ja (1)
- Nee (2)

Geef alstublieft aan in hoeverre u het eens of oneens bent met de volgende stellingen. De stellingen hebben betrekking op uw werk in het kader van hoog conflictscheidingen.

	Geheel mee oneens (1)	Deels mee oneens (2)	Neutraal (3)	Deels mee eens (4)	Geheel mee eens (5)
Ik word gestimuleerd door mijn leidinggevende om samen te werken met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende spoort mij aan om samen te werken met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De volgende stellingen en vragen hebben betrekking op de samenwerking tussen u en (andere) zorgprofessionals. Daarmee worden jeugdzorgwerkers / jeugdhulpwerkers, jeugdbeschermingswerkers / gezinsvoogdijwerkers, psychologen en (psycho)therapeuten, maatschappelijk werkers, en (ortho)pedagogen bedoeld. De stellingen hebben betrekking op uw werk in het kader van hoog conflictscheidingen.

Geef alstublieft aan in hoeverre u het eens of oneens bent met de volgende stellingen.

	Geheel mee oneens (1)	Deels mee oneens (2)	Neutraal (3)	Deels mee eens (4)	Geheel mee eens (5)
Ik werk met andere zorgprofessionals aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen in vaste structuren (zoals commissies, werkgroepen of ronde tafels) die regelmatig bijeenkomen. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb met andere zorgprofessionals die werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen afspraken vastgelegd over onze samenwerking. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb met andere zorgprofessionals die werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen afspraken gemaakt over taken en verantwoordelijkheden. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik stem de manier waarop ik werk aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen af met andere zorgprofessionals die werken aan dezelfde hoog conflictscheiding. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De besluiten die ik maak om hoog conflictscheidingen te de-escaleren, doe ik in overeenstemming met andere zorgprofessionals. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ik betrek andere zorgprofessionals bij de besluiten die ik maak om hoog conflictscheidingen te de-escaleren. (6)	○	○	○	○	○
--	---	---	---	---	---

Hoe vaak deelt u belangrijke informatie over het gezin of gezinsleden in de hoog conflictscheiding met andere zorgprofessionals?

- Nooit (1)
- Zelden (2)
- Soms (3)
- Meestal (4)
- Altijd (5)

Hoeveel ondersteunende diensten (bijv. personeelszaken, financiën, etc.) deelt u met andere zorgprofessionals?

- Geen (1)
- Weinig (2)
- Sommige (3)
- Meeste (4)
- Alle (5)

Geef alstublieft aan in hoeverre u het eens of oneens bent met de volgende stellingen.

	Geheel mee oneens (1)	Deels mee oneens (2)	Neutraal (3)	Deels mee eens (4)	Geheel mee eens (5)
Met de huidige intensiviteit van samenwerking met andere zorgprofessionals, kan ik hoog conflictscheidingen succesvol de-escaleren. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Met de huidige intensiviteit van samenwerking met andere zorgprofessionals ben ik effectiever in het de-escaleren van hoog conflictscheidingen dan wanneer ik alleen zou werken. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben tevreden over hoe intensief ik samenwerk met andere zorgprofessionals aan hoog conflictscheidingen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

(3)					
-----	--	--	--	--	--

De volgende stellingen en vragen hebben betrekking op de samenwerking tussen u en (andere) juridische professionals. Daarmee worden advocaten en (advocaat-)mediators bedoeld. De stellingen hebben betrekking op uw werk in het kader van hoog conflictscheidingen.

Geef alstublieft aan in hoeverre u het eens of oneens bent met de volgende stellingen.

	Geheel mee oneens (1)	Deels mee oneens (2)	Neutraal (3)	Deels mee eens (4)	Geheel mee eens (5)
Ik werk met andere juridische professionals aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen in vaste structuren (zoals commissies, werkgroepen of ronde tafels) die regelmatig bijeenkomen. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb met andere juridische professionals die werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen afspraken vastgelegd over onze samenwerking. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb met andere juridische professionals die werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen afspraken gemaakt over taken en verantwoordelijkheden. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik stem de manier waarop ik werk aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen af met andere juridische professionals die werken aan dezelfde hoog conflictscheiding. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De besluiten die ik maak om hoog conflictscheidingen te de-escaleren, doe ik in overeenstemming met andere juridische	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

professionals. (5) Ik betrek andere juridische professionals bij de besluiten die ik maak om hoog conflictscheidingen te de-escaleren. (6)	○	○	○	○	○
---	---	---	---	---	---

Hoe vaak deelt u belangrijke informatie over het gezin of gezinsleden in de hoog conflictscheiding met andere juridische professionals?

- Nooit (1)
- Zelden (2)
- Soms (3)
- Meestal (4)
- Altijd (5)

Hoeveel ondersteunende diensten (bijv. personeelszaken, financiën, etc.) deelt u met andere juridische professionals?

- Geen (1)
- Weinig (2)
- Sommige (3)
- Meeste (4)
- Alle (5)

Geef alstublieft aan in hoeverre u het eens of oneens bent met de volgende stellingen.

	Geheel mee oneens (1)	Deels mee oneens (2)	Neutraal (3)	Deels mee eens (4)	Geheel mee eens (5)
Met de huidige intensiviteit van samenwerking met andere juridische professionals, kan ik hoog conflictscheidingen succesvol de-escaleren. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Met de huidige intensiviteit van samenwerking met andere juridische professionals ben ik effectiever in het de-escaleren van hoog conflictscheidingen dan wanneer ik alleen zou werken. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben tevreden over hoe intensief ik samenwerk met andere juridische professionals aan hoog conflictscheidingen. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bekijk onderstaande tabel waarin vijf niveaus van samenwerking worden beschreven. Elk niveau heeft een aantal karakteristieken. Beantwoord daarna de vraag.

	Vijf niveaus van samenwerken				
	1	2	3	4	5
Karakteristieken van de relatie	- Weet dat de andere professional aan vechtscheidingen werkt - Enigszins gedefinieerde rollen - Weinig communicatie - Alle beslissingen worden onafhankelijk van elkaar gemaakt	- Uitwisselen van informatie met andere professional - Enigszins gedefinieerde rollen - Formele communicatie - Alle beslissingen worden onafhankelijk van elkaar gemaakt	- Delen van informatie en middelen met andere professional - Gedefinieerde rollen - Frequente communicatie - Enige gedeelde besluitvorming	- Delen van ideeën - Delen van middelen - Frequente en geprioriteerde communicatie - Alle leden hebben een stem in besluitvorming	- Professionals behoren tot dezelfde organisatie - Frequente communicatie die wordt gekenmerkt door wederzijds vertrouwen - Over alle beslissingen wordt consensus bereikt

Geef aan welk niveau de verhouding tussen de verschillende actoren en uzelf het beste typeert. In de tabel hierboven leest u welke kenmerken elk samenwerkingsniveau karakteriseren. Deze vraag heeft betrekking op uw werk in het kader van hoog conflictscheidingen.

	Geen contact (1)	1 (2)	2 (3)	3 (4)	4 (5)	5 (6)
Advocaten (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mediators (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Raadsonderzoekers (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeugdzorgwerkers / jeugdhulpwerkers (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeugdbeschermingswerkers / gezinsvoogdijwerkers (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Psychologen en (psycho)therapeuten (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Maatschappelijk werkers (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(Ortho)pedagogen (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Hieronder volgen ter afsluiting enkele algemene vragen.

Wat is uw geslacht? Vink aan.

- Man (1)
- Vrouw (2)

Wat is uw leeftijd? Vul in.

Leeftijd: _____

Wat is uw hoogst voltooide opleiding? Vink aan.

- Basisonderwijs (1)
- LBO/VMBO/MAVO (2)
- MBO (MTS/MEAO) (3)
- HAVO/VWO (MMS/HBS/Gymnasium) (4)
- HBO (HTS/HEAO/Sociale Academie) (5)
- WO (Universiteit/Post-HBO) (6)

Welke opleiding of studie heeft u gevolgd? _____

Welk beroep oefent u uit? Vink aan.

- Advocaat (1)
- (Advocaat-)Mediator (2)
- Raadsonderzoeker (3)
- Jeugdzorgwerker / Jeugdhulpwerker (4)
- Jeugdbeschermingswerker / Gezinsvoogdijwerker (5)
- Psycholoog of (psycho)therapeut (6)
- (Sociaal-)Maatschappelijk werker (7)
- Anders, namelijk... (8) _____

Hoeveel jaar oefent u dit beroep al uit? Vul in.

Aantal jaar: _____

In welke provincie bent u voornamelijk werkzaam?

- Noord-Holland (1)
- Zuid-Holland (2)
- Utrecht (3)
- Flevoland (4)
- Friesland (5)
- Groningen (6)
- Drenthe (7)
- Overijssel (8)
- Gelderland (9)
- Noord-Brabant (10)
- Limburg (11)
- Zeeland (12)

Belangrijk: door op de pijl hieronder te klikken verstuurt u de antwoorden. Als u op de hoogte wil worden gesteld van de uitkomsten van het onderzoek, kunt u hieronder uw e-mailadres invullen.

Bijlage 10.7: Criteria voor factor- en betrouwbaarheidsanalyse

Direct na het operationaliseren van de variabelen naar items, zijn de items onderworpen aan een factor- en betrouwbaarheidsanalyse. Voordat een factoranalyse kon worden uitgevoerd, is gecontroleerd of de items voldoen aan de volgende drie voorwaarden:

1. Enkele items die tot dezelfde schaal zouden moeten behoren, moeten met meer dan $r=,3$ correleren (Tabachnick & Fidell, 2013; Pallant, 2012);
2. De Kaiser-Meyer-Olkin waarde moet tenminste ,6 bedragen (Kaiser, 1970; 1974);
3. De Bartlett's Test of Sphericity (Bartlett, 1954) moet statistisch significant zijn (Pallant, 2012).

Als aan deze voorwaarden kon worden voldaan, is in de regel geen factoranalyse maar enkel een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd. Als aan de eisen is voldaan, is een factoranalyse en vervolgens een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd. Interne betrouwbaarheid gaat over de vraag of verschillende items, die samen een schaal vormen om een variabele te meten, wel voldoende coherent zijn. Dit kan worden bepaald door te kijken naar de Cronbach's alpha. Een Cronbach's alpha van hoger dan 0,80 wordt als goed gezien, maar andere onderzoekers zeggen dat 0,70 of zelfs 0,60 ook voldoende is (Bryman, 2012, p. 170; Pallant, 2013, p. 101).

Voor het interpreteren van de sterkte van correlaties wordt de richtlijn van Pallant (2012, p. 139) in acht genomen, namelijk:

- a. Zwakke associatie $r=,10$ tot $r=,29$
- b. Redelijk sterke associatie $r=,30$ tot $r=,49$
- c. Sterke associatie $r=,50$ tot $r=1,0$

Bijlage 10.8: Factor- en betrouwbaarheidsanalyse voor de schaal 'vermogen om samen te werken'

Omdat de twee componenten onvoldoende met elkaar correleren ($r = ,170$ tegenover een minimumeis van $r = ,320$) voor een oblique rotatie, wordt de factoranalyse uitgevoerd met orthogonale rotatie, waarbij de Quartimaxmethode de beste *simple structure* (Thurstone, 1947) liet zien. De resultaten hiervan zijn hieronder weergegeven.

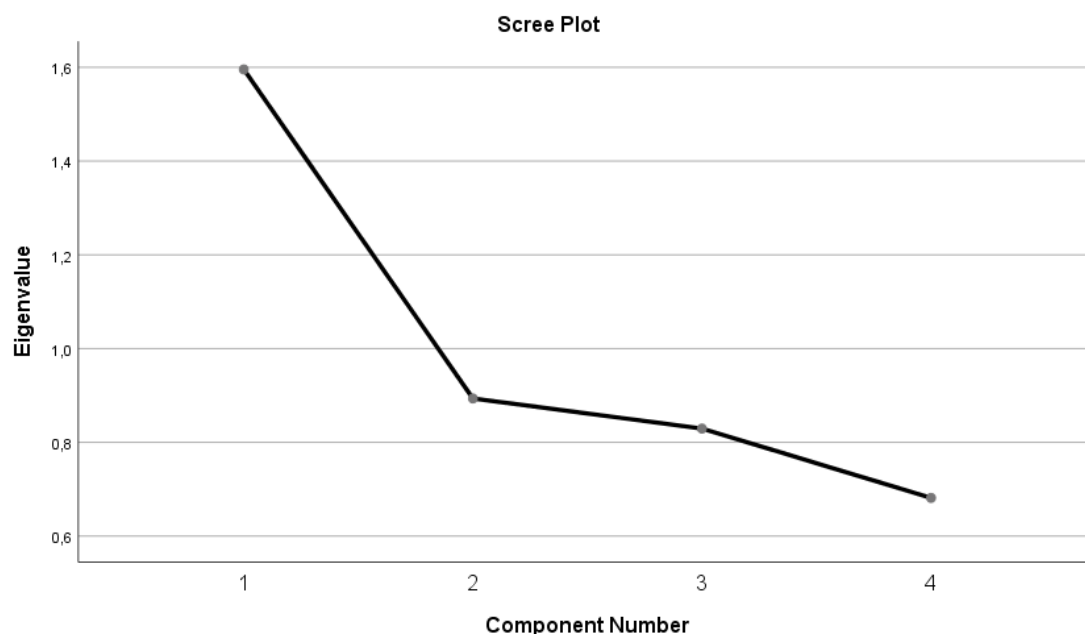
Tabel X: Uitkomsten factoranalyse 'vermogen om samen te werken'
Rotated Component Matrix

	Component	
	1	2
Ik heb de competenties om samen te werken met anderen buiten mijn organisatie/kantoor of professie.	,640	,197
Ik kan inschatten welke andere professionals ik nodig heb om hoog conflictscheidingen te de-escaleren.	,702	,215
Ik kan andere professionals betrekken die ik nodig heb om hoog conflictscheidingen te de-escaleren.	,735	-,356
Ik heb eerder samengewerkt met mensen met een andere professionele achtergrond dan ik.	,242	,876

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation method: Quartimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 3 iterations.

Correlation Matrix

		5a	5b	5c	5d
Correlation	5a	1,000	,301	,164	,155
	5b	,301	1,000	,230	,206
	5c	,164	,230	1,000	,107
	5d	,155	,206	,107	1,000



Bijlage 10.9: Factor- en betrouwbaarheidsanalyse voor de schaal 'faciliterende wet- en regelgeving'

Omdat de twee componenten onvoldoende met elkaar correleren ($r = ,118$ tegenover een minimumeis van $r = ,320$) voor een oblique rotatie, wordt de factoranalyse uitgevoerd met orthogonale rotatie, waarbij de Varimaxmethode de beste *simple structure* (Thurstone, 1947) liet zien. De resultaten hiervan zijn hieronder weergegeven.

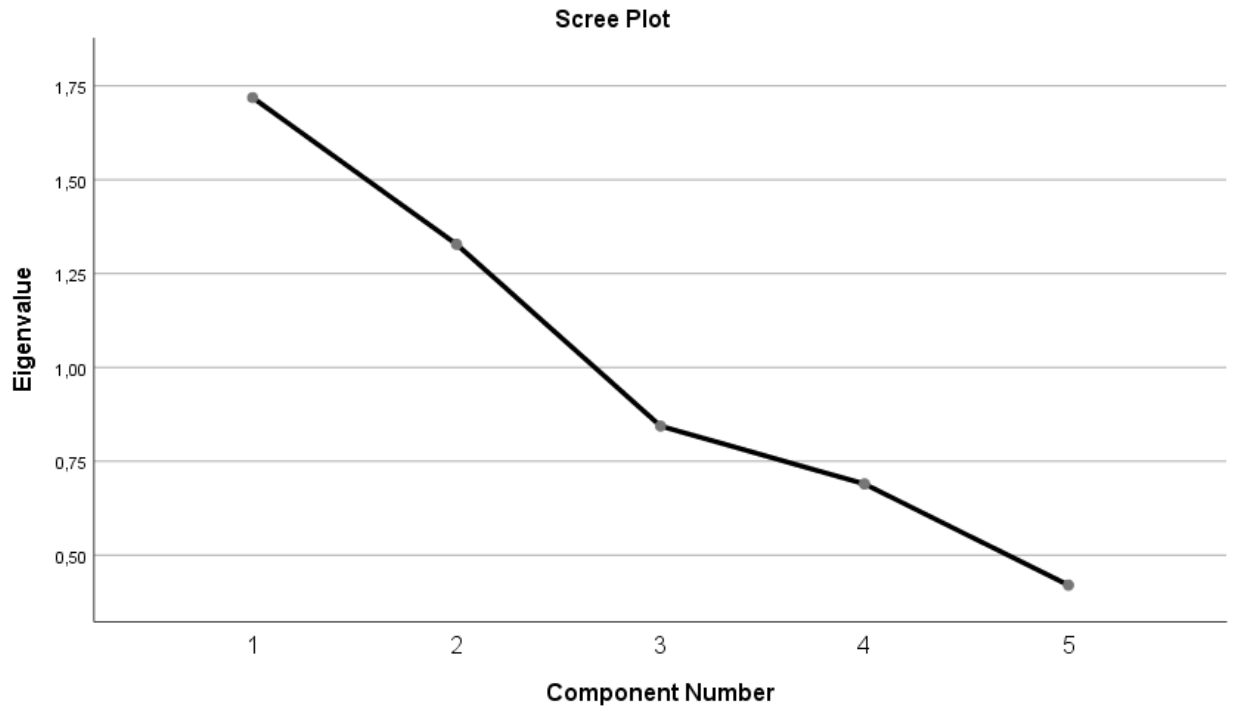
Tabel X: Uitkomsten factoranalyse 'faciliterende wet- en regelgeving'
Rotated Component Matrix

	Component	
	1	2
Privacywetgeving vormt voor mij een belemmering om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen.	-,016	,870
Het familierecht stelt mij in staat om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen.	,706	-,001
Beroepscodes van mijn beroepsvereniging(en) stellen mij in staat om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen.	,718	,012
Het tucht- en/of klachtenreglement van mijn beroepsvereniging(en) vormen een belemmering om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen.	,145	,835
Regels vanuit mijn organisatie/kantoor faciliteren mij om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen.	,739	,096

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation method: Vartimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 3 iterations.

Correlation Matrix

	6b	6c	6d	6a_Rev	6d_rev	
Correlati on	6b	1,000	,236	,315	,052	,063
	6c	,236	1,000	,301	-,070	,206
	6d	,315	,301	1,00 0	,134	,075
	6a_rev	,052	-,070	,134	1,000	,466
	6d_rev	,063	,206	,075	,466	1,000



Bijlage10.10: Factor- en betrouwbaarheidsanalyse voor de schaal 'prikkel voor samenwerking'

Omdat de twee componenten onvoldoende met elkaar correleren ($r = ,084$ tegenover een minimumeis van $r = ,320$) voor een oblique rotatie, wordt de factoranalyse uitgevoerd met orthogonale rotatie, waarbij de Quartimaxmethode de beste *simple structure* (Thurstone, 1947) liet zien. De resultaten hiervan zijn hieronder weergegeven.

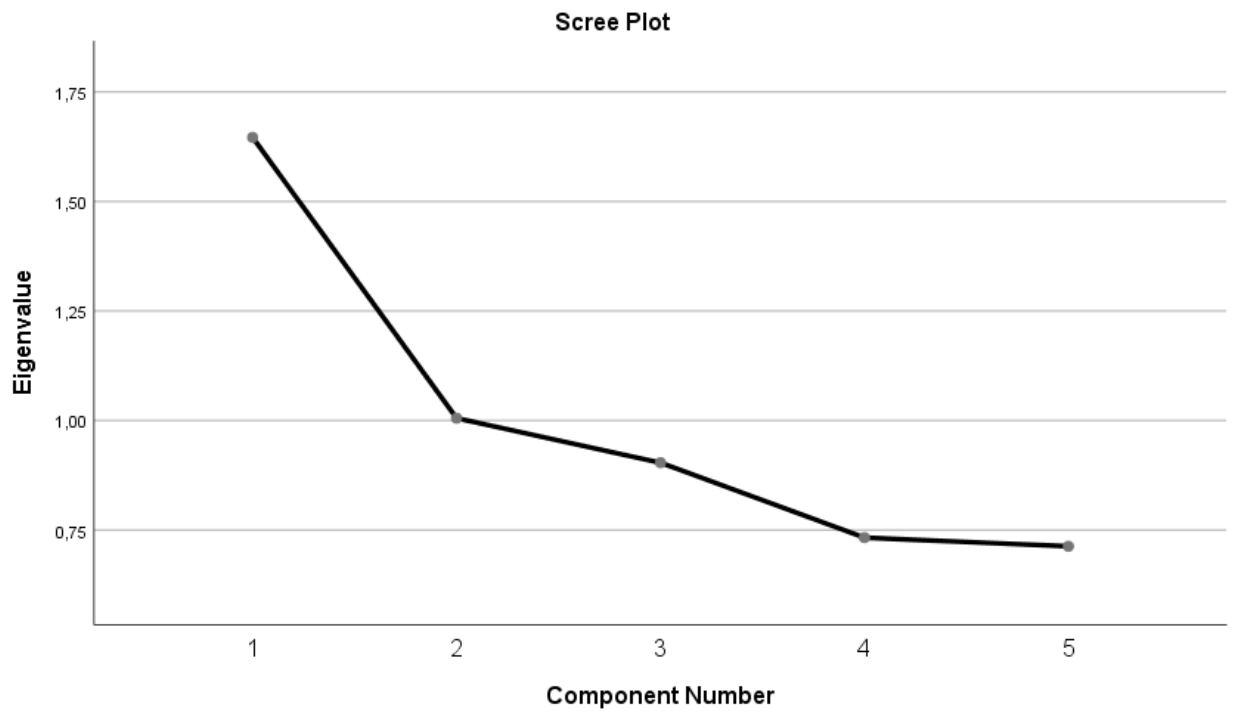
Tabel X: Uitkomsten factoranalyse 'Prikkel voor samenwerking'
Rotated Component Matrix

	Component	
	1	2
Ik word financieel beloond als ik samenwerk met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen.	,040	,973
Als ik samenwerk met andere professionals, krijg ik toegang tot informatie die ik nodig heb in de aanpak van hoog conflictscheidingen.	,514	,190
Er ontstaat meer draagvlak voor mijn werk binnen mijn organisatie/kantoor als ik samenwerk met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen.	,608	,057
Er ontstaat meer draagvlak voor mijn werk bij mijn cliënt als ik samenwerk met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen.	,710	-,168
Er ontstaat meer draagvlak voor mijn werk bij andere professionals als ik met hen samenwerk in de aanpak van hoog conflictscheidingen.	,704	,041

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation method: Varimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 3 iterations.

Correlation Matrix

		8a	8b	8c	8d	8e
Correlati on	8a	1,000	,063	,065	-,005	,052
	8b	,063	1,000	,100	,181	,213
	8c	,065	,100	1,000	,245	,232
	8d	-,005	,181	,245	1,000	,279
	8e	,052	,213	,232	,279	1,000



Bijlage 10.11: Factor- en betrouwbaarheidsanalyse voor de schaal 'intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals'

Omdat de twee componenten onvoldoende met elkaar correleren ($r = ,304$ tegenover een minimumeis van $r = ,320$) voor een oblique rotatie, wordt de factoranalyse uitgevoerd met orthogonale rotatie, waarbij de Quartimaxmethode de beste *simple structure* (Thurstone, 1947) liet zien. De resultaten hiervan zijn hieronder weergegeven.

Tabel X: Uitkomsten factoranalyse 'Intensiviteit van Samenwerking met Zorgprofessionals'
Rotated Component Matrix

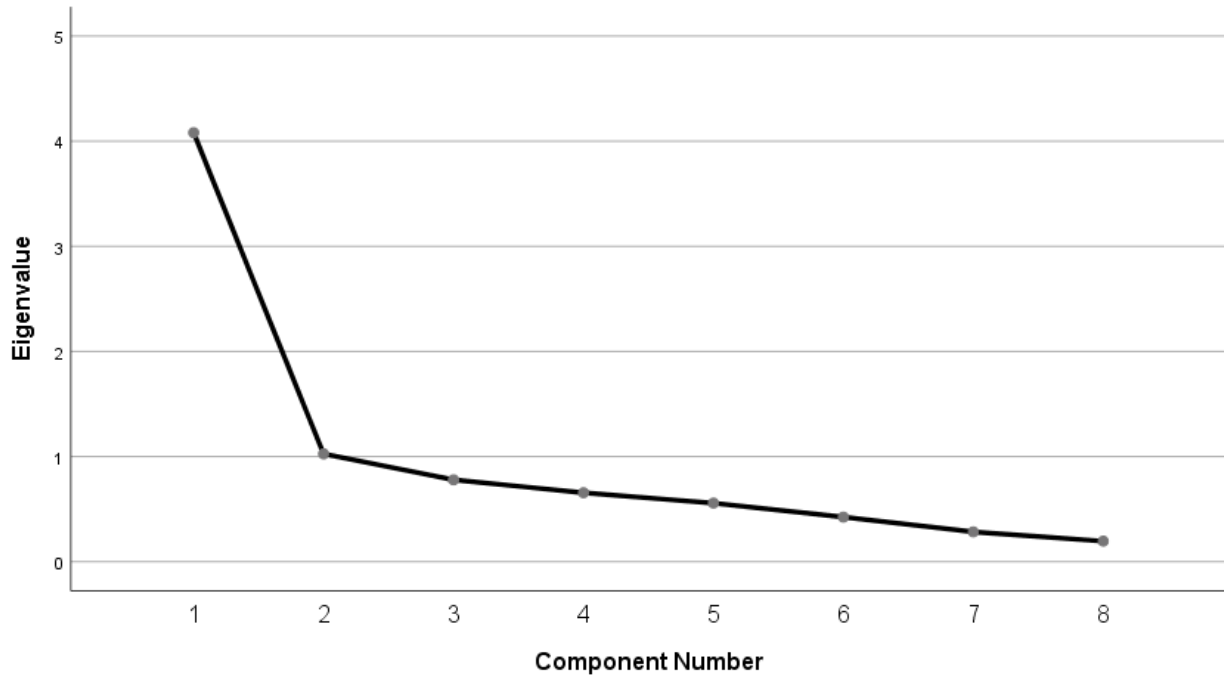
	Component	
	1	2
Ik werk met andere zorgprofessionals aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen in vaste structuren (zoals commissies, werkgroepen of ronde tafels) die regelmatig bijeenkomen.	,636	-,158
Ik heb met andere zorgprofessionals die werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen afspraken vastgelegd over onze samenwerking.	,791	-,219
Ik heb met andere zorgprofessionals die werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen afspraken gemaakt over taken en verantwoordelijkheden.	,841	-,007
Ik stem de manier waarop ik werk aan het de-escaleren van vechtscheidingen af met andere zorgprofessionals die werken aan dezelfde hoog conflictscheiding.	,801	,190
De besluiten die ik maak om hoog conflictscheidingen te de-escaleren, doe ik in overeenstemming met andere zorgprofessionals.	,754	,279
Ik betrek andere zorgprofessionals bij de besluiten die ik maak om hoog conflictscheidingen te de-escaleren.	,817	,170
Hoe vaak deelt u belangrijke informatie over het gezin of gezinsleden in de hoog conflictscheiding met andere zorgprofessionals?	,523	,512
Hoeveel ondersteunende diensten deelt u met andere zorgprofessionals?	,204	,835

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation method: Quartimax with Kaiser Normalization. Rotation converged in 3 iterations.

Correlation Matrix

		9a	9b	9c	9d	9e	9f	9g	9h
Correlation	9a	1,000	,462	,387	,359	,398	,378	,276	,133
	9b	,462	1,000	,676	,459	,495	,480	,289	,128
	9c	,387	,676	1,000	,613	,595	,604	,386	,217
	9d	,359	,459	,613	1,000	,565	,800	,458	,234
	9e	,398	,495	,595	,565	1,000	,600	,454	,337
	9f	,378	,480	,604	,800	,600	1,000	,456	,222
	9g	,276	,289	,386	,458	,454	,456	1,000	,304
	9h	,133	,128	,217	,234	,337	,222	,304	1,000

Scree Plot



Bijlage 10.12: Factor- en betrouwbaarheidsanalyse voor de schaal 'intensiviteit van samenwerking met juridische professionals'

Omdat de twee componenten voldoende met elkaar correleren ($r = -.539$ tegenover een minimumeis van $r = -.320$) is gekozen voor een oblique rotatie, waarbij de Direct Obliminmethode de beste *simple structure* (Thurstone, 1947) liet zien. De resultaten hiervan zijn hieronder weergegeven.

Tabel X: Uitkomsten factoranalyse 'intensiviteit van samenwerking met juridische professionals'
Pattern Matrix

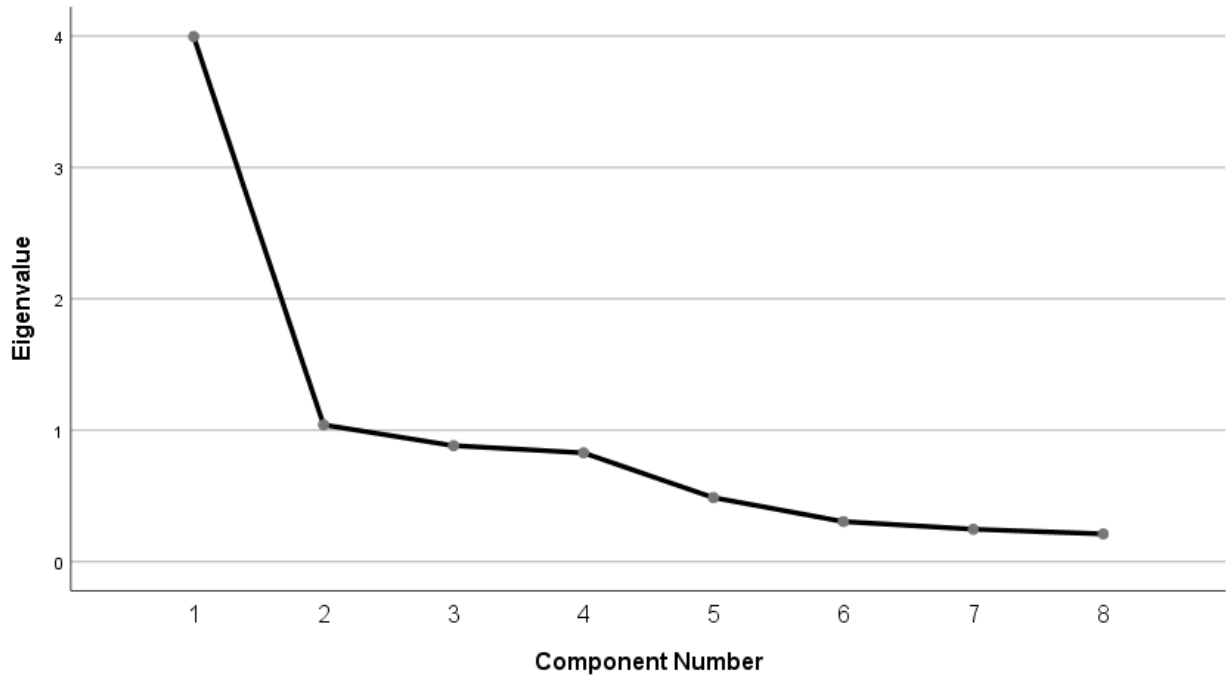
	Component	
	1	2
Ik werk met andere juridische professionals aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen in vaste structuren (zoals commissies, werkgroepen of ronde tafels) die regelmatig bijeenkomen.	,114	-,710
Ik heb met andere juridische professionals die werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen afspraken vastgelegd over onze samenwerking.	-,120	-,974
Ik heb met andere juridische professionals die werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen afspraken gemaakt over taken en verantwoordelijkheden.	,069	-,865
Ik stem de manier waarop ik werk aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen af met andere juridische professionals die werken aan dezelfde vechtscheiding.	,827	-,054
De besluiten die ik maak om hoog conflictscheidingen te de-escaleren, doe ik in overeenstemming met andere juridische professionals.	,778	-,138
Ik betrek andere juridische professionals bij de besluiten die ik maak om hoog conflictscheidingen te de-escaleren.	,929	,052
Hoe vaak deelt u belangrijke informatie over het gezin of gezinsleden in de hoog conflictscheiding met andere juridische professionals?	,562	,063
Hoeveel ondersteunende diensten deelt u met andere juridische professionals?	,294	-,229

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation method: Oblimin with Kaiser Normalization. Rotation converged in 6 iterations.

Correlation Matrix

		10a	10b	10c	10d	10e	10f	10g	10h
Correlation	10a	1,000	,554	,573	,414	,427	,444	,290	,241
	10b	,554	1,000	,761	,418	,429	,340	,217	,274
	10c	,573	,761	1,000	,486	,557	,466	,236	,288
	10d	,414	,418	,486	1,000	,706	,709	,272	,252
	10e	,427	,429	,557	,706	1,000	,713	,230	,350
	10f	,444	,340	,466	,709	,713	1,000	,381	,257
	10g	,290	,217	,236	,272	,230	,381	1,000	,201
	10h	,241	,274	,288	,252	,350	,257	,201	1,000

Scree Plot



Bijlage10.13: Factor- en betrouwbaarheidsanalyse voor de schaal ‘tevredenheid met samenwerking met zorgprofessionals’

Zonder de items te roteren kwam een *simple structure* (Thurstone, 1947) naar voren. De resultaten hiervan zijn hieronder weergegeven.

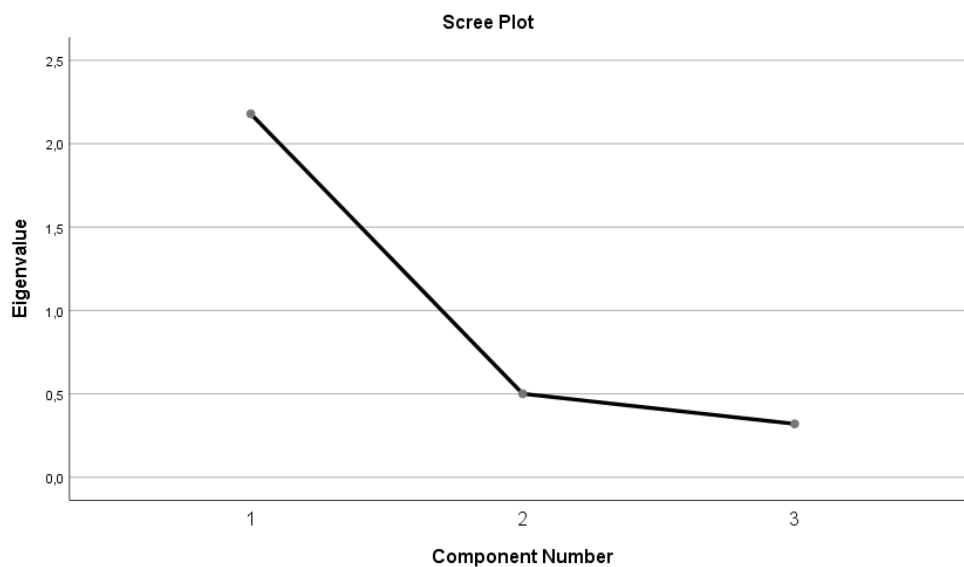
Tabel X: Uitkomsten factoranalyse ‘Tevreden over samenwerking met zorgprofessionals’
Component Matrix

	Component
	1
Met de huidige intensiviteit van samenwerking met andere zorgprofessionals, kan ik hoog conflictscheidingen succesvol de-escaleren.	,892
Met de huidige intensiviteit van samenwerking met andere zorgprofessionals ben ik effectiever in het de-escaleren dan wanneer ik alleen zou werken.	,839
Ik ben tevreden over hoe intensief ik samenwerk met andere zorgprofessionals.	,824

Extraction Method: Principal Component Analysis. 1 components extracted.

Correlation Matrix

	11a	11b	11c
Correlation 11a	1,000	,646	,619
11b	,646	1,000	,501
11c	,619	,501	1,000



Bijlage 10.14: Factor- en betrouwbaarheidsanalyse voor de schaal ‘tevredenheid met samenwerking met juridische professionals’

Zonder de items te roteren kwam een *simple structure* (Thurstone, 1947) naar voren. De resultaten hiervan zijn hieronder weergegeven.

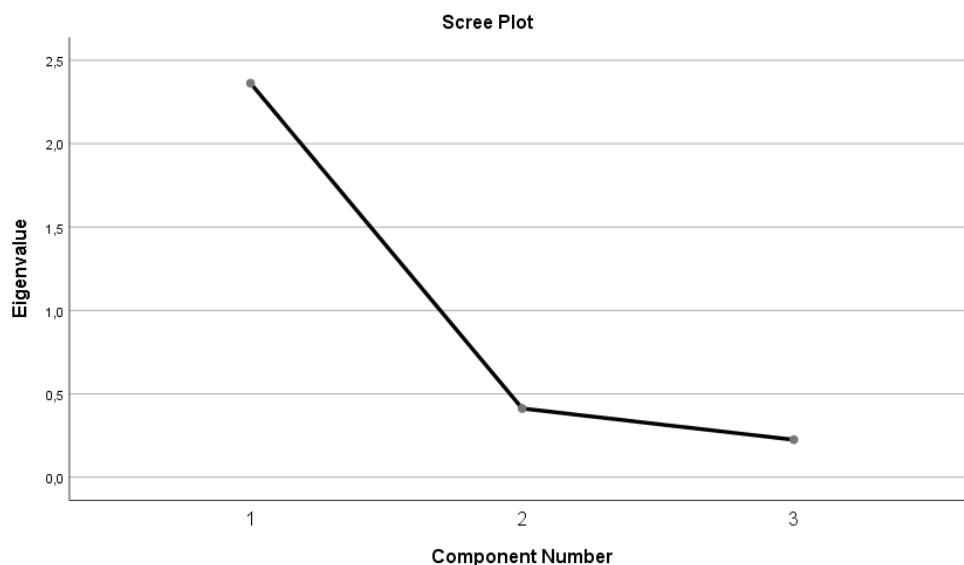
Tabel X: Uitkomsten factoranalyse
Component Matrix

	Component
	1
Met de huidige intensiviteit van samenwerking met andere juridische professionals, kan ik hoog conflictscheidingen succesvol de-escaleren.	,925
Met de huidige intensiviteit van samenwerking met andere juridische professionals ben ik effectiever in het de-escaleren dan wanneer ik alleen zou werken.	,873
Ik ben tevreden over hoe intensief ik samenwerk met andere juridische professionals.	,863

Extraction Method: Principal Component Analysis. 1 components extracted.

Correlation Matrix

	12a	12b	12c
Correlation 12a	1,000	,737	,716
12b	,737	1,000	,588
12c	,716	,588	1,000



Bijlage10.15: Schalen voor onafhankelijke en afhankelijke variabelen

Schaal	Addendum	Cronbach's alpha	Items uit vragenlijst
Cluster I: Moet je wel samenwerken?			
Overeenstemming over het te bereiken doel	met zorgprofessionals	n/a Spearman's $\rho=,390$, $p<,001$	a) Ik denk dat andere zorgprofessionals in hun werk rond hoog conflictscheidingen hetzelfde doel nastreven als ik. b) Ik denk dat andere zorgprofessionals in hun werk rond hoog conflictscheidingen andere doelen nastreven dan ik.
	met juridische professionals	n/a Spearman's $\rho=,273$, $p<,01$	a) Ik denk dat andere juridische professionals in hun werk rond hoog conflictscheidingen hetzelfde doel nastreven als ik. b) Ik denk dat andere juridische professionals in hun werk rond hoog conflictscheidingen andere doelen nastreven dan ik.
Afhankelijkheid	van zorgprofessionals	n/a	a) Ik heb andere zorgprofessionals nodig om hoog conflictscheidingen te de-escaleren.
	van juridische professionals	n/a	a) Ik heb andere juridische professionals nodig om hoog conflictscheidingen te de-escaleren.
Cluster II: Wil je wel samenwerken met de ander?			
Conflictueuze voorgeschiedenis	met zorgprofessionals	n/a Spearman's $\rho=,522$, $p<,001$	a) Ik ben in het verleden boos of gefrustreerd geraakt door hoe andere zorgprofessionals handelden. b) In het verleden heb ik een meningsverschil gehad met andere zorgprofessionals over hoe hoog conflictscheidingen het beste aangepakt kunnen worden.
	met juridische professionals	n/a Spearman's $\rho=,515$, $p<,001$	a) Ik ben in het verleden boos of gefrustreerd geraakt door hoe andere juridische professionals

			<p>handelden.</p> <p>b) In het verleden heb ik een meningsverschil gehad met andere juridische professionals over hoe hoog conflictscheidingen het beste aangepakt kunnen worden.</p>
Vertrouwen	in zorgprofessionals	n/a	a) Ik ervaar andere zorgprofessionals die betrokken zijn bij de aanpak van hoog conflictscheidingen als oprecht en betrouwbaar.
	in juridische professionals	n/a	a) Ik ervaar andere juridische professionals die betrokken zijn bij de aanpak van hoog conflictscheidingen als oprecht en betrouwbaar.
Cluster III: Kun je wel samenwerken?			
Vermogen om samen te werken	n/a	,490	<p>a) Ik heb de competenties om samen te werken met anderen buiten mijn organisatie/kantoor of professie.</p> <p>b) Ik kan inschatten welke andere professionals ik nodig heb om hoog conflictscheidingen te de-escaleren.</p> <p>c) Ik kan andere professionals betrekken die ik nodig heb om hoog conflictscheidingen te de-escaleren.</p>
Wet- en regelgeving	faciliterend	,542	<p>a) Het familierecht stelt mij in staat om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen.</p> <p>b) Beroepscode(s) van mijn beroepsvereniging(en) stellen mij in staat om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen.</p> <p>c) Regels vanuit mijn organisatie/kantoor faciliteren mij om met andere professionals samen te werken aan het</p>

			de-escaleren van hoog conflictscheidingen.
	Belemmerend	,636	<p>a) Privacywetgeving vormt voor mij een belemmering om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen.</p> <p>b) Het tucht- en/of klachtenreglement van mijn beroepsvereniging(en) vormen een belemmering om met andere professionals samen te werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen.</p>
Cluster IV: Word je gestimuleerd om samen te werken?			
Initiërend leiderschap	n/a	n/a r=,868	<p>a) Ik word gestimuleerd door mijn leidinggevende om samen te werken met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen.</p> <p>b) Mijn leidinggevende spoort mij aan om samen te werken met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen.</p>
Prikkels voor samenwerking	n/a	,483	<p>a) Als ik samenwerk met andere professionals, krijg ik toegang tot informatie die ik nodig heb in de aanpak van hoog conflictscheidingen.</p> <p>b) Er ontstaat meer draagvlak voor mijn werk binnen mijn organisatie/kantoor als ik samenwerk met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen.</p> <p>c) Er ontstaat meer draagvlak voor mijn werk bij mijn cliënt als ik samenwerk met andere professionals in de aanpak van hoog conflictscheidingen.</p> <p>d) Er ontstaat meer</p>

			draagvlak voor mijn werk bij andere professionals als ik met hen samenwerk in de aanpak van hoog conflictscheidingen.
--	--	--	---

Schaal	Addendum	Cronbach's alpha	Items uit vragenlijst
Intensiviteit van samenwerking	met zorgprofessionals	,861	<ul style="list-style-type: none"> a) Ik werk met andere zorgprofessionals aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen in vaste structuren (zoals commissies, werkgroepen of ronde tafels) die regelmatig bijeenkomen. b) Ik heb met andere zorgprofessionals die werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen afspraken vastgelegd over onze samenwerking. c) Ik heb met andere zorgprofessionals die werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen afspraken gemaakt over taken en verantwoordelijkheden. d) Ik stem de manier waarop ik werk aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen af met andere zorgprofessionals die werken aan dezelfde vechtscheiding. e) De besluiten die ik maak omhoog conflictscheidingen te de-escaleren, doe ik in overeenstemming met andere zorgprofessionals. f) Ik betrek andere zorgprofessionals bij de besluiten die ik maak omhoog conflictscheidingen te de-escaleren.
	met juridische professionals	,859	<ul style="list-style-type: none"> a) Ik werk met andere juridische professionals aan het de-escaleren van

			<p>hoog conflictscheidingen in vaste structuren (zoals commissies, werkgroepen of ronde tafels) die regelmatig bijeenkomen.</p> <p>b) Ik heb met andere juridische professionals die werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen afspraken vastgelegd over onze samenwerking.</p> <p>c) Ik heb met andere juridische professionals die werken aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen afspraken gemaakt over taken en verantwoordelijkheden.</p> <p>d) Ik stem de manier waarop ik werk aan het de-escaleren van hoog conflictscheidingen af met andere juridische professionals die werken aan dezelfde vechtscheiding.</p> <p>e) De besluiten die ik maak omhoog conflictscheidingen te de-escaleren, doe ik in overeenstemming met andere juridische professionals.</p> <p>f) Ik betrek andere juridische professionals bij de besluiten die ik maak omhoog conflictscheidingen te de-escaleren.</p> <p>g) Hoe vaak deelt u belangrijke informatie over het gezin of gezinsleden in de vechtscheiding met andere juridische professionals?</p>
Tevredenheid met samenwerking	met zorgprofessionals	,810	<p>a) Met de huidige intensiviteit van samenwerking met andere zorgprofessionals, kan ik hoog conflictscheidingen succesvol de-escaleren.</p> <p>b) Met de huidige intensiviteit van samenwerking met</p>

			<p>andere zorgprofessionals ben ik effectiever in het de-escaleren dan wanneer ik alleen zou werken.</p> <p>c) Ik ben tevreden over hoe intensief ik samenwerk met andere zorgprofessionals.</p>
	met juridische professionals	,862	<p>a) Met de huidige intensiviteit van samenwerking met andere juridische professionals, kan ik hoog conflictscheidingen succesvol de-escaleren.</p> <p>b) Met de huidige intensiviteit van samenwerking met andere juridische professionals ben ik effectiever in het de-escaleren dan wanneer ik alleen zou werken.</p> <p>c) Ik ben tevreden over hoe intensief ik samenwerk met andere juridische professionals.</p>

Bijlage 10.16: Indegree centrality van beroepsgroepen werkzaam rondom vechtscheidingen

Intensiviteit van samenwerking met advocaten

Beroepsgroep	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie	Mediaan
Advocaten	13	3,62	,961	4
(Advocaat-) Mediators	26	3,88	1,423	4
Raadsonderzoekers	26	2,38	,697	2
Jeugdhulpwerkers	30	2,07	,785	2
Jeugdbeschermingswerkers	3	2,33	,577	2
Psychologen en (psycho)therapeuten	14	1,86	,770	2
(Sociaal)maatschappelijk werkers	15	2,40	1,639	2
<i>Totaal</i>	127	2,69	1,295	2

Een Kruskal-Wallis Test liet zien dat er significante verschillen in de intensiviteit van samenwerking met advocaten zijn tussen de verschillende beroepsgroepen, $\chi^2(6, n=127) = 42,682, p < ,001$. De advocaten en (advocaat-)mediators rapporteerden een hogere mediaan (Md=4) dan de andere beroepsgroepen (Md=2).

Intensiviteit van samenwerking met (advocaat-)mediators

Beroepsgroep	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie	Mediaan
Advocaten	13	2,54	1,1761	2
(Advocaat-) Mediators	26	3,81	1,698	4
Raadsonderzoekers	26	2,27	1,002	2
Jeugdhulpwerkers	30	2,30	1,368	2
Jeugdbeschermingswerkers	3	3	1	3
Psychologen en (psycho)therapeuten	14	2,71	1,541	2
(Sociaal)maatschappelijk werkers	15	2,60	1,639	2
<i>Totaal</i>	127	2,72	1,547	2

Een Kruskal-Wallis Test liet zien dat er significante verschillen in de intensiviteit van samenwerking met (advocaat-)mediators zijn tussen de verschillende beroepsgroepen, $\chi^2(6, n=127) = 15,102, p = ,019$. Alleen (advocaat-)mediators zelf rapporteerden een hogere mediaan (Md=4) dan de andere beroepsgroepen (Md=2).

Intensiviteit van samenwerking met raadsonderzoekers

Beroepsgroep	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie	Mediaan
Advocaten	13	2,15	,899	2
(Advocaat-) Mediators	26	2,46	1,363	2
Raadsonderzoekers	26	5,62	,804	6
Jeugdhulpwerkers	30	3,63	1,189	4
Jeugdbeschermingswerkers	3	4,33	1,155	5
Psychologen en (psycho)therapeuten	14	3,36	1,550	4
(Sociaal)maatschappelijk werkers	15	2,07	1,100	2

<i>Totaal</i>	127	3,45	1,703	4
---------------	-----	------	-------	---

Een Kruskal-Wallis Test liet zien dat er significante verschillen in de intensiviteit van samenwerking met (advocaat-)mediators zijn tussen de verschillende beroepsgroepen, χ^2 (6, $n=127$) = 67,903, $p < ,001$. Advocaten (Md=2) en (advocaat-)mediators (Md=2) rapporteerden een lagere mediaan dan verschillende zorgprofessionals zoals jeugdhulpwerkers (Md=4), jeugdbeschermingswerkers (Md=5) en psychologen en (psycho)therapeuten (Md=4). Opvallend is dat (sociaal)maatschappelijk werkers dezelfde mediaan rapporteren als juridische professionals (Md=2).

Intensiviteit van samenwerking met raadsonderzoekers

Beroepsgroep	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie	Mediaan
Advocaten	13	2,15	,899	2
(Advocaat-) Mediators	26	2,46	1,363	2
Raadsonderzoekers	26	5,62	,804	6
Jeugdhulpwerkers	30	3,63	1,189	4
Jeugdbeschermingswerkers	3	4,33	1,155	5
Psychologen en (psycho)therapeuten	14	3,36	1,550	4
(Sociaal)maatschappelijk werkers	15	2,07	1,100	2
<i>Totaal</i>	127	3,45	1,703	4

Een Kruskal-Wallis Test liet zien dat er significante verschillen in de intensiviteit van samenwerking met raadsonderzoekers zijn tussen de verschillende beroepsgroepen, χ^2 (6, $n=127$) = 67,903, $p < ,001$. Advocaten (Md=2) en (advocaat-)mediators (Md=2) rapporteerden een lagere mediaan dan verschillende zorgprofessionals zoals jeugdhulpwerkers (Md=4), jeugdbeschermingswerkers (Md=5) en psychologen en (psycho)therapeuten (Md=4). Opvallend is dat (sociaal)maatschappelijk werkers dezelfde mediaan rapporteren als juridische professionals (Md=2).

Intensiviteit van samenwerking met jeugdhulpwerkers

Beroepsgroep	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie	Mediaan
Advocaten	13	2,62	1,044	2
(Advocaat-) Mediators	26	2,69	1,436	3
Raadsonderzoekers	26	3,73	,919	4
Jeugdhulpwerkers	30	4,80	1,031	5
Jeugdbeschermingswerkers	3	4,33	1,155	5
Psychologen en (psycho)therapeuten	14	3,57	1,555	3,5
(Sociaal)maatschappelijk werkers	15	4,20	,862	4
<i>Totaal</i>	127	3,71	1,392	4

Een Kruskal-Wallis Test liet zien dat er significante verschillen in de intensiviteit van samenwerking met jeugdhulpwerkers zijn tussen de verschillende beroepsgroepen, χ^2 (6, $n=127$) = 42,949, $p < ,001$. Advocaten (Md=2) en (advocaat-)mediators (Md=3) rapporteerden een lagere mediaan dan verschillende zorgprofessionals zoals raadsonderzoekers (Md=4), jeugdbeschermingswerkers (Md=5) en (sociaal)maatschappelijk werkers (Md=4).

Intensiviteit van samenwerking met jeugdbeschermingswerkers

Beroepsgroep	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie	Mediaan
Advocaten	13	2,38	,768	2
(Advocaat-) Mediators	26	2,69	1,350	2,5
Raadsonderzoekers	26	3,92	,935	4
Jeugdhulpwerkers	30	4,30	,915	4
Jeugdbeschermingswerkers	3	4,67	1,528	5
Psychologen en (psycho)therapeuten	14	3,50	1,286	3,5
(Sociaal)maatschappelijk werkers	15	3,40	1,298	4
<i>Totaal</i>	127	3,51	1,290	4

Een Kruskal-Wallis Test liet zien dat er significante verschillen in de intensiviteit van samenwerking met jeugdbeschermingswerkers zijn tussen de verschillende beroepsgroepen, $\chi^2(6, n=127) = 37,588, p < ,001$. Advocaten (Md=2) en (advocaat-)mediators (Md=2,5) rapporteerden een lagere mediaan dan verschillende zorgprofessionals zoals raadsonderzoekers (Md=4), jeugdhulpwerkers (Md=4), psychologen en (psycho)therapeuten (Md=3,5) en (sociaal)maatschappelijk werkers (Md=4).

Intensiviteit van samenwerking met psychologen en (psycho)therapeuten

Beroepsgroep	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie	Mediaan
Advocaten	13	1,92	,641	2
(Advocaat-) Mediators	26	2,85	1,287	3
Raadsonderzoekers	26	3,08	,891	3
Jeugdhulpwerkers	30	3,20	1,495	3,5
Jeugdbeschermingswerkers	3	4,33	,577	4
Psychologen en (psycho)therapeuten	14	3,21	1,477	3,5
(Sociaal)maatschappelijk werkers	15	2,73	1,335	3
<i>Totaal</i>	127	2,94	1,287	3

Een Kruskal-Wallis Test liet zien dat er significante verschillen in de intensiviteit van samenwerking met psychologen en (psycho)therapeuten zijn tussen de verschillende beroepsgroepen, $\chi^2(6, n=127) = 15,644, p = ,016$. Advocaten (Md=2) werken minder samen met psychologen en (psycho)therapeuten dan andere beroepsgroepen.

Intensiviteit van samenwerking met (sociaal)maatschappelijk werkers

Beroepsgroep	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie	Mediaan
Advocaten	13	2,38	1,193	2
(Advocaat-) Mediators	26	2,73	1,373	2,5
Raadsonderzoekers	26	3,15	,834	3
Jeugdhulpwerkers	30	3,83	1,487	4
Jeugdbeschermingswerkers	3	4,33	,577	4
Psychologen en (psycho)therapeuten	14	3,07	1,492	3,5
(Sociaal)maatschappelijk werkers	15	4,27	1,280	4

<i>Totaal</i>	127	3,30	1,393	3
---------------	-----	------	-------	---

Een Kruskal-Wallis Test liet zien dat er significante verschillen in de intensiviteit van samenwerking met (sociaal)maatschappelijk werkers zijn tussen de verschillende beroepsgroepen, $\chi^2(6, n=127) = 24,973$, $p < ,001$. Advocaten (Md=2) en in mindere mate ook (advocaat-)mediators werken minder samen met (sociaal)maatschappelijk werkers dan andere beroepsgroepen die tot de zorgprofessie behoren.

Bijlage 10.17: Uitkomsten van de Mann Whitney U testen voor significantie van verschillen tussen beroepsgroepen in gemiddelde intensiviteit van samenwerking

Advocaten vergeleken met andere beroepsgroepen

Advocaten werken gemiddeld genomen marginaal significant minder intensief samen dan (advocaat-)mediators, $U=113,5$, $z=-1,657$, $p=.098$, $r=-,265$. Advocaten werken gemiddeld genomen significant minder intensief samen dan raadsonderzoekers, $U=44,5$, $z=-3,720$, $p<,001$, $r=-,596$, en hetzelfde is waar wanneer advocaten worden vergeleken met jeugdhulpwerkers, $U=67,5$, $z=-3,377$, $p=.001$, $r=-,515$ of met jeugdbeschermingswerkers, $U=2,0$, $z=-2,365$, $p=.018$, $r=-,591$. Hoewel psychologen en (psycho)therapeuten een hoger gemiddelde rapporteren dan advocaten, bleek dit verschil niet significant, $U=65,5$, $z=-1,241$, $p=.215$, $r=-,239$. Hetzelfde geldt voor de vergelijking van de gemiddelden van advocaten en (sociaal)maatschappelijk werkers, $U=66$, $z=-1,456$, $p=.145$, $r=-,275$.

(Advocaat-)mediators vergeleken met andere beroepsgroepen

Zoals hierboven gesteld werken (advocaat-)mediators marginaal significant intensiever samen dan advocaten. Er zijn geen significante verschillen in de gemiddelde intensiviteit van samenwerking van (advocaat-)mediators en raadsonderzoekers, $U=251$, $z=-1,596$, $p=.111$, $r=-,217$. (Advocaat-)mediators werken marginaal significant minder intensief samen dan jeugdhulpwerkers, $U=289,5$, $z=-1,654$, $p=.098$, $r=-,221$. Er zijn geen significante verschillen in de gemiddelde intensiviteit van samenwerking van (advocaat-)mediators en jeugdbeschermingswerkers, $U=18,5$, $z=-1,470$, $p=.142$, $r=-,273$, noch met psychologen en (psycho)therapeuten, $U=180,5$, $z=-,043$, $p=.966$, $r=.007$, noch met (sociaal)maatschappelijk werkers, $U=191$, $z=-,108$, $p=.914$, $r=.017$.

Raadsonderzoekers vergeleken met andere beroepsgroepen

Zoals hierboven gesteld werken raadsonderzoekers significant intensiever samen dan advocaten, en zijn er geen significante verschillen in de intensiviteit van samenwerking van raadsonderzoekers en (advocaat-)mediators. Er zijn geen significante verschillen in de intensiviteit van samenwerking van raadsonderzoekers en jeugdhulpwerkers, $U=364$, $z=-,429$, $p=.668$, $r=.057$, noch met jeugdbeschermingswerkers, $U=19$, $z=-1,441$, $p=.150$, $r=-,268$, noch met psychologen en (psycho)therapeuten, $U=146$, $z=-1,024$, $p=.306$, $r=-,162$. Raadsonderzoekers werken, tenslotte, marginaal significant intensiever samen dan (sociaal)maatschappelijk werkers, $U=130,5$, $z=-1,752$, $p=.080$, $r=-,274$.

Jeugdhulpwerkers vergeleken met andere beroepsgroepen

Zoals hierboven gesteld werken jeugdhulpwerkers gemiddeld genomen significant meer samen dan advocaten, werken zij marginaal significant meer samen dan (advocaat-)mediators, en zijn er geen significante verschillen in de intensiviteit van samenwerking met raadsonderzoekers. Er werden ook geen significante verschillen gevonden in de intensiviteit van samenwerking van jeugdhulpwerkers en jeugdbeschermingswerkers, $U=30$, $z=-,942$, $p=.346$, $r=.164$, noch met psychologen en (psycho)therapeuten, $U=163,5$, $z=-1,175$, $p=.240$, $r=.177$, noch met (sociaal)maatschappelijk werkers, $U=163$, $z=1,495$, $p=.135$, $r=.223$.

Jeugdbeschermingswerkers vergeleken met andere beroepsgroepen

Zoals hierboven gesteld werken jeugdbeschermingswerkers gemiddeld genomen significant meer samen dan advocaten, en zijn er geen significante verschillen in de gemiddelden van jeugdbeschermingswerkers en (advocaat-)mediators, noch raadsonderzoekers, noch jeugdhulpwerkers. Er zijn ook geen significante verschillen gevonden in de gemiddelde intensiviteit van samenwerking van jeugdbeschermingswerkers en psychologen en (psycho)therapeuten, $U=11,5$, $z=-1,205$, $p=.228$, $r=.292$, noch met (sociaal)maatschappelijk werkers, $U=9,5$, $z=-1,542$, $p=.123$, $r=.363$.

Psychologen en (psycho)therapeuten vergeleken met andere beroepsgroepen

Zoals hierboven is gesteld zijn er geen significante verschillen gevonden in de gemiddelde intensiviteit van samenwerking van psychologen en (psycho)therapeuten en advocaten, (advocaat-)mediators, raadsonderzoekers, jeugdhulpwerkers en jeugdbeschermingswerkers. Ook voor de gemiddelde intensiviteit van samenwerking van (sociaal)maatschappelijk werkers en psychologen en (psycho)therapeuten zijn geen significante verschillen gevonden, $U=101$, $z=-,175$, $p=,861$, $r=,032$.

(Sociaal)maatschappelijk werkers vergeleken met andere beroepsgroepen

Zoals eerder gesteld, zijn er geen significante verschillen gevonden in de gemiddelde intensiviteit van samenwerking van (sociaal)maatschappelijk werkers in vergelijking met advocaten, (advocaat-)mediators, jeugdhulpwerkers, jeugdbeschermingswerkers noch psychologen en (psycho)therapeuten. Raadsonderzoekers werken, zoals eerder gesteld, marginaal significant intensiever samen dan (sociaal)maatschappelijk werkers.

Bijlage 10.18: Descriptieve statistieken van variabelen in het regressiemodel voor samenwerking met zorgprofessionals, uitgesplitst naar professie

Variabele	Zorgprofessionals					Juridische professionals				
	N	Min	Max	Gem.	Std. dev.	N	Min	Max	Gem.	Std. dev.
<i>Controlevariabelen</i>										
Professie	88	1	1	1	0	39	0	0	0	0
Geslacht	88	1	2	1,73	,448	39	1	2	1,85	,366
Leeftijd	88	25	67	46	11,091	39	29	67	51,03	10,678
Werkervaring	88	1	45	14,05	9,600	39	4	43	17,87	9,798
Universitair geschoold	88	0	1	,375	,487	39	0	1	,95	,223
<i>Onafhankelijke variabelen</i>										
Overeenstemming over het te bereiken doel met zorgprofessionals	88	1	5	3,49	,868	39	1,50	5	3,55	,916
Afhankelijkheid van zorgprofessionals	88	1	5	4,30	,937	39	2	5	4,23	,742
Afwezigheid van conflictueuze voorgeschiedenis met zorgprofessionals	88	1	5	2,67	1,082	39	1	5	2,28	,894
Vertrouwen in zorgprofessionals	88	1	5	3,99	,941	39	2	5	3,79	,801
Vermogen om samen te werken	88	3	5	4,42	,460	39	3	5	4,36	,642
Faciliterende wet- en regelgeving	88	1,33	5	3,66	,738	39	2,33	5	3,74	,751
Belemmerende wet- en regelgeving	88	1	5	2,59	1,083	39	1	4,5	2,91	,945
Initiërend leiderschap	75	1	5	3,99	1,078	9	2	5	3,56	1,014
Financiële prikkels	88	1	5	1,24	,727	39	1	3	1,46	,720
Prikkels voor samenwerking	88	2,75	5	4,03	,533	39	2,50	4,75	3,74	,670
Intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals	88	1,33	5	3,62	,806	39	1	5	2,76	1,107
Tevredenheid over samenwerking met zorgprofessionals	88	1	5	3,52	,887	39	1	4,67	3,12	,960

Bijlage10.19: Correlatiematrix onafhankelijke variabelen voor regressie intensiviteit samenwerking zorgprofessionals

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.Professie	1	-,129 [^]	-,207 [^] [^]	-,183 [^] [^]	- ,532 [^] [^] *	-,022 [^]	,095 [^]	,169 [^]	,142 [^]	-,020 [^]	-,016 [^]	-,144 [^]	,148 [^]	,206 [^] [^]	,380 [^] [^] *
2.Geslacht	-,129 [^]	1	- ,288 [^] [^] *	-,211 [^] [^]	,132 [^]	,006 [^]	,152 [^]	-,068 [^]	-,026 [^]	-,064 [^]	-,026 [^]	-,036 [^]	,216 [^] [^]	-,027 [^]	,134 [^]
3.Leeftijd	-,207 [^] [^]	- ,288 [^] [^] *	1	,616 [^] [^] **	,115 [^]	-,021	-,166 [^]	-,002	,004 [^]	,051	-,049	,087	-,150	-,071	-,087
4.Werkervaring	-,183 [^] [^]	-,211 [^] [^] *	,616 [^] [^] **	1	,072 [^]	,088	-,046 [^]	,033	,063 [^]	-,053	-,001	,061	-,192	-,143	-,151
5.Universitair geschoold	- ,532 [^] [^] *	,132 [^]	,115 [^]	,072 [^]	1	,102 [^]	-,036 [^]	-,032 [^]	-,185 [^] [^] *	-,052 [^]	,024 [^]	,070 [^]	-,090 [^]	- ,249 [^] [^] *	- ,297 [^] [^] *
6.Overeenstemming over het te bereiken doel met zorgprofessionals	-,022 [^]	,006 [^]	-,021	,088	,102 [^]	1	,029 [^]	,314 [^] [^] **	,398 [^] [^] *	-,013	,130	-,012	,043	,018	-,021
7.Afhankelijkheid van zorgprofessionals⁶⁶	,095 [^]	,152 [^]	-,166 [^]	,046 [^]	-,036 [^]	,028 [^]	1	,157 [^]	,209 [^] [^]	-,117 [^]	,039 [^]	,107 [^]	,078 [^]	,133 [^]	,153 [^]
8.Afwezigheid van conflictueuze voorgeschiedenis met zorgprofessionals	,169 [^]	-,068 [^]	-,002	,033	-,032 [^]	,314 [^] [^] **	-,157 [^]	1	,361 [^] [^] *	-,119	-,152	-,003	,140	-,085	-,037
9.Vertrouwen in zorgprofessionals⁶⁷	,142 [^]	,026 [^]	,004 [^]	,063 [^]	-,185 [^] [^] *	,398 [^] [^] *	,209 [^] [^]	,361 [^] [^] *	1	,122 [^]	,011 [^]	,098 [^]	,017 [^]	,287 [^] [^] *	,207 [^] [^]
10.Vermogen om samen te werken	-,020 [^]	,064 [^]	,051	-,053	-,052 [^]	-,013	-,117 [^]	-,119	,122 [^]	1	,292 [^] [^] **	,056	,083	,449 [^] [^] **	,404 [^] [^] **
11.Faciliterende wet- en regelgeving	-,016 [^]	-,026 [^]	-,049	-,001	,024 [^]	,130	,039 [^]	-,152	,011 [^]	,292 [^] [^] **	1	-,124	,370 [^] [^] **	,260 [^] [^] **	,225 [^] [^] *
12.Belemmerende wet- en regelgeving	-,144 [^]	-,036 [^]	,087	,061	,070 [^]	-,012	,107 [^]	-,003	,098 [^]	,056	-,124	1	-,050	,087	-,066
13.Initiërend leiderschap	,148 [^]	,216 [^] [^] *	-,150	-,192	-,090 [^]	,043	,078 [^]	,140	-,017 [^]	,083	,370 [^] [^] **	-,050	1	,384 [^] [^] **	,358 [^] [^] **
14.Prikkels voor samenwerking	,206 [^] [^] *	-,027 [^]	-,071	-,143	- ,249 [^] [^] *	,018	,133 [^]	-,085	,287 [^] [^] *	,449 [^] [^] **	,260 [^] [^] **	,087	,384 [^] [^] **	1	,447 [^] [^] **
15.Intensiviteit van samenwerking met zorgprofessionals	,380 [^] [^] *	,134 [^]	-,087	-,151	- ,297 [^] [^] *	-,021	,153 [^]	-,037	,207 [^] [^] *	,404 [^] [^] **	,225 [^] [^] *	-,066	,358 [^] [^] **	,447 [^] [^] **	1

*Pearson correlation coefficients unless stated otherwise ([^]= Spearman's ρ). * $p < .05$, ** $p < .01$.*

⁶⁶ Staat in de correlatiematrix als ordinale variabele, maar is in de hiërarchische multiële regressie meegenomen als dummyvariabele waarbij zeer mee oneens/mee oneens één categorie is, en zeer mee eens/mee eens één categorie is. Neutraal is weggelaten.

⁶⁷ Staat in de correlatiematrix als ordinale variabele, maar is in de hiërarchische multiële regressie meegenomen als dummyvariabele waarbij zeer mee oneens/mee oneens één categorie is, en zeer mee eens/mee eens één categorie is. Neutraal is weggelaten.

Bijlage 10.20: Descriptieve statistieken van variabelen in het regressiemodel voor samenwerking met juridisch professionals, uitgesplitst naar professie

Variabele	Zorgprofessionals					Juridische professionals				
	N	Min	Max	Gem.	Std. dev.	N	Min	Max	Gem.	Std. dev.
Overeenstemming over het te bereiken doel met juridische professionals	88	1	4	2,51	,715	39	1	4,5	2,88	,756
Afhankelijkheid van juridische professionals	88	1	5	3,94	,939	39	1	5	4,10	1,231
Afwezigheid van conflictueuze voorgeschiedenis met juridische professionals	88	1	5	2,56	1,085	39	1	4,5	1,833	,710
Vertrouwen in juridische professionals	88	1	5	3,918	1,001	39	1	5	3,38	,847
Vermogen om samen te werken	88	3	5	4,42	,460	39	3	5	4,36	,642
Faciliterende wet- en regelgeving	88	1,33	5	3,66	,738	39	2,33	5	3,74	,751
Belemmerende wet- en regelgeving	88	1	5	2,59	1,083	39	1	4,5	2,91	,945
Initiërend leiderschap	75	1	5	3,99	1,078	9	2	5	3,56	1,014
Prikkels voor samenwerking	88	2,75	5	4,03	,533	39	2,50	4,75	3,74	,670
Intensiviteit van samenwerking met juridische professionals	88	1	4,71	2,53	,926	39	1	4,57	2,95	,864
Tevredenheid over samenwerking met juridische professionals	88	1	4,67	2,74	1,015	39	1	5	3,09	1,119

Bijlage 10.21: Correlatiematrix onafhankelijke variabelen voor regressie intensiviteit samenwerking juridische professionals

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.Professie	1	-,129 [^]	-,207 [^] ^	-,183 [^] ^	- ,532 ^{**^} ^	,226 [^] ^	-,165 [^] ^	,354 ^{**^} ^	-,109 [^] ^	-,020 [^] ^	-,016 [^] ^	-,144 [^] ^	,148 [^] ^	,206 [^] ^	-,197 [^] ^
2.Geslacht	-,129 [^]	1	- ,288 ^{**^} ^	-,211 [^] ^	,132 [^] ^	,075 [^] ^	,073 [^] ^	,064 [^] ^	- ,236 ^{**^} ^	-,064 [^] ^	-,026 [^] ^	-,036 [^] ^	,216 [^] ^	-,027 [^] ^	,036 [^] ^
3.Leeftijd	-,207 [^] ^	- ,288 ^{**^} ^	1	,616 ^{**} ^	,115 [^] ^	-,058	,030 [^] ^	-,091	,211 [^] ^	,051	-,049	,087	-,150	-,071	,045
4.Werkervaring	-,183 [^] ^	-,211 [^] ^	,616 ^{**} ^	1	,072 [^] ^	,255 ^{**} ^	,170 [^] ^	-,020	,330 ^{**^} ^	-,053	-,001	,061	-,192	-,143	,144
5.Universitair geschoold	- ,532 ^{**^} ^	,132 [^] ^	,115 [^] ^	,072 [^] ^	1	,007 [^] ^	-,020 [^] ^	-,211 [^] ^	-,037 [^] ^	-,052 [^] ^	,024 [^] ^	,070 [^] ^	-,090 [^] ^	- ,249 ^{**^} ^	,070 [^] ^
6.Overeenstemming over het te bereiken doel met juridische professionals	,226 [^] ^	,075 [^] ^	-,058	,255 ^{**} ^	,007 [^] ^	1	,128 [^] ^	,229 ^{**} ^	,494 ^{**^} ^	,007	,022	,115	,036	,004	,227 [*] ^
7.Afhankelijkheid van juridische professionals⁶⁸	-,165 [^] ^	,073 [^] ^	,030 [^] ^	,170 [^] ^	-,020 [^] ^	,128 [^] ^	1	-,148 [^] ^	,095 [^] ^	,012 [^] ^	,001 [^] ^	,135 [^] ^	-,140 [^] ^	,170 [^] ^	,203 [^] ^
8.Afwezigheid van conflictueuze voorgeschiedenis met juridische professionals	,354 ^{**^} ^	-,064 [^] ^	-,091	-,020	-,211 [^] ^	,229 ^{**} ^	-,148 [^] ^	1	,227 [^] ^	-,187 [*] ^	-,108	-,105	,052	,040	-,039
9.Vertrouwen in juridische professionals⁶⁹	-,109 [^] ^	- ,236 ^{**^} ^	,211 [^] ^	,330 ^{**^} ^	-,037 [^] ^	,494 ^{**^} ^	,095 [^] ^	,227 [^] ^	1	,024 [^] ^	-,031 [^] ^	,095 [^] ^	-,041 [^] ^	,098 [^] ^	,213 [^] ^
10.Vermogen om samen te werken	-,020 [^] ^	,064 [^] ^	,051	-,053	-,052 [^] ^	,007	,012 [^] ^	-,187 [*] ^	,024 [^] ^	1	,292 ^{**} ^	,056	,083	,449 ^{**} ^	,152
11.Faciliterende wet- en regelgeving	-,016 [^] ^	-,026 [^] ^	-,049	-,001	,024 [^] ^	,022	,001 [^] ^	-,108	-,031 [^] ^	,292 ^{**} ^	1	-,124	,370 ^{**} ^	,260 ^{**} ^	,234 [*] ^
12.Belemmerende wet- en regelgeving	-,144 [^] ^	-,036 [^] ^	,087	,061	,070 [^] ^	,115	,135 [^] ^	-,105	,095 [^] ^	,056	-,124	1	-,050	,087	,134
13.Initiërend leiderschap	,148 [^] ^	,216 [^] ^	-,150	-,192	-,090 [^] ^	,036	-,140 [^] ^	,052	-,041 [^] ^	,083	,370 ^{**} ^	-,050	1	,384 ^{**} ^	,216 [*] ^
14.Prikkels voor samenwerking	,206 [^] ^	-,027 [^] ^	-,071	-,143	- ,249 ^{**^} ^	,004	,170 [^] ^	,040	,098 [^] ^	,449 ^{**} ^	,260 ^{**} ^	,087	,384 ^{**} ^	1	,248 ^{**} ^
15.Intensiviteit van samenwerking met juridische professionals	-,197 [^] ^	,036 [^] ^	,045	,144	,070 [^] ^	,227 [*] ^	,203 [^] ^	-,039	,213 [^] ^	,152	,234 [*] ^	,134	,216 [*] ^	,248 ^{**} ^	1

*Pearson correlation coefficients unless stated otherwise (^= Spearman's ρ). * $p < .05$, ** $p < .01$.*

⁶⁸ Staat in de correlatiematrix als ordinale variabele, maar is in de hiërarchische multiële regressie meegenomen als dummyvariabele waarbij zeer mee oneens/mee oneens één categorie is, en zeer mee eens/mee eens één categorie is. Neutraal is weggelaten.