

Effectieve instructiestrategieën voor jeugdprofessionals uit wijkteams om interventies aan te leren

Naam: Bhawna Jankipersadsing
Studentnummer: 6563791
Master: Youth, Education and Society
Product: Masterthesis
Stagebegeleider UU: Tessa Scheffers
Tweede beoordelaar: Paul Baar
Organisatie: Trimbos-instituut
Stagebegeleider: Elisa Duinhof
Datum: 19 juni 2020
Aantal woorden: 7760 woorden



Universiteit Utrecht



Netherlands Institute of Mental Health and Addiction

Samenvatting

Om nieuwe interventies op de beoogde manier te implementeren, moeten professionals bekwaam en gemotiveerd zijn, de interventie eigen maken en achter de werking van de interventie staan. Als (elementen van) interventies niet op de beoogde manier geïmplementeerd worden, kan dit namelijk zorgen voor een verhoging van de zorgvraag van jeugd en ouders. Belangrijk is dus om de bekwaamheid van professionals te verhogen, wat kan door het inzetten van verschillende instructiestrategieën. In dit kwalitatieve onderzoek vonden er in april 2020 individuele semigestructureerde diepte-interviews plaats met negen jeugdprofessionals uit wijkteams uit verschillende Nederlandse steden. Hun gemiddelde leeftijd was 40 jaar en zij hadden voornamelijk de opleiding Social Work gevolgd. De jeugdprofessionals gaven aan dat zij interventies effectief aanleren door de instructiestrategieën aansprekend en goed aansluitend materiaal, supervisie samenwerkend leren in een vaste kleine groep en herhaling. De randvoorwaarden waren daarbij dat een training praktisch en goed georganiseerd moet zijn en de veiligheid gewaarborgd wordt bij het oefenen. De manier hoe de training gegeven wordt en de eigen motivatie van de jeugdprofessionals zorgen er daarnaast voor dat men de interventie toepast in de praktijk. Doordat er voor jeugdprofessionals uit wijkteams nog geen effectieve combinatie van instructiestrategieën bekend is, kan de genoemde combinatie van vier instructiestrategieën als uitgangspunt genomen worden voor vervolgonderzoek om te kijken wat de mate van effectiviteit van is. Hiermee kunnen trainingsopzetten vervolgens aangepast worden aan de meest effectieve manier om interventies aan te leren voor jeugdprofessionals uit wijkteams.

Trefwoorden

Instructiestrategieën

Implementatie

Combinatie

Jeugdprofessionals

Wijkteams

Summary

To implement new interventions as intended, professionals need to be competent and motivated, make the intervention their own, and stand behind the efficiency of the intervention. If professionals do not implement (elements of) interventions as intended, it can lead to an increased care demand of youth and parents. So it is important to increase the competence of professionals, which can be done by using different instruction strategies. In this qualitative research individual semi structured in depth interviews took place in April 2020 with nine youth professionals from community teams from different cities in the Netherlands. Their average age was 40 years old and most of them completed a Social Work degree. The youth professionals declared that they learn effectively when the used materials are appealing, they get supervision, are learning in small, fixed groups, and get reminders. The conditions were that a training needed to be well organized and that their safety was ensured. The way a training is provided and the own motivation of the youth professionals make that an intervention is being used in practice. Because there is no known combination of instruction strategies for youth professionals yet, this combination of four instruction strategies can be used as a basis for follow-up research to see how effective the combination is. The design of a training can be adjusted to the most effective way youth professionals from community teams learn an intervention.

Keywords

Instruction strategies

Implementation

Combination

Youth professionals

Community teams

EFFECTIEVE INSTRUCTIESTRATEGIEËN VOOR JEUGDPROFESSIONALS IN WIJKTEAMS

Effectieve instructiestrategieën voor jeugdprofessionals uit wijkteams om interventies aan te leren

In 2015 vond de transformatie van de jeugdzorg plaats van de provincies naar de gemeenten (Movisie, 2015). Hierbij zijn de wijkteams voor jeugd en gezin ontstaan (Janssens, 2015). Het idee achter de wijkteams was dat jeugdhulpvoorzieningen effectiever en efficiënter zouden worden en beter afgestemd konden worden op de lokale behoeften van de jeugd en hun ouders (Wessels, Groenman, Serra, Van den Hoofdakker, & Hoekstra, 2019). Het doel van deze wijkteams is om problemen bij gezinnen te signaleren, hen advies en hulp te geven, hen door te verwijzen naar specialistische jeugdzorg en deze zorg te coördineren (Wessels e.a., 2019). Bij de transformatie naar de gemeenten zijn vijf transformatiedoelen opgesteld vanuit de Jeugdwet: 1) preventie en uitgaan van de eigen verantwoordelijkheid en mogelijkheden van de jeugd, hun ouders en diens netwerk, 2) de-medicaliseren, ontzorgen en normaliseren, 3) de juiste hulp op maat bieden, 4) integrale hulp aan gezinnen bieden en 5) meer ruimte voor professionals om de juiste hulp te bieden door een vermindering van de gelddruk (Gilsing, 2019).

Bij de transformatie van de jeugdzorg kregen alle gemeenten de vrijheid om het jeugdbeleid zelf vorm te geven, zodat het afgestemd kon worden op de lokale situatie (Maurer & Westermann, 2016). Het bleek echter dat het werken aan de transformatiedoelen drie jaar na de invoering van de Jeugdwet nog op gang moest komen (Friele e.a., 2018). Eén van de knelpunten die gemeenten het vaakst noemden om de transformatiedoelen vorm te geven, was het ontoereikende budget. De gemeente Utrecht heeft een fonds gevormd om financiële tegenvallers op te vangen in de eerste jaren na de transitie van de jeugdzorg, maar het gevaar blijft bestaan dat jongeren niet op tijd de juiste zorg krijgen en de zorg niet goedkoper wordt (Van den Berg & Van Leeuwen, 2015). De gemeenten beseffen dat zij verantwoordelijk zijn voor de niet-stoppende groei van vraag naar jeugdzorg en dat dit de gemeenten veel geld gaat kosten (Clarijs, 2012).

Het gebruik van *evidence-based* interventies

Om de zorg goedkoper te maken en de kwaliteit van de zorg te vergroten, zoeken professionals steeds meer naar *evidence-based* interventies – bewezen effectieve behandelingen – om in te zetten in de praktijk (Lau e.a., 2016; Steenbakkers, 2015). In de afgelopen decennia is hier veel aandacht aan gegeven (Scholte, 2017). Ondanks dat professionals meer op zoek gingen naar *evidence-based* interventies, is er een ‘*evidence to practice gap*’ (Lau e.a., 2016). Dit betekent dat niet alle interventies die in de praktijk gebruikt worden, onderzocht zijn op hun effectiviteit. Een reden hiervan is dat de effectief bevonden interventies in de praktijk niet op iedereen direct toepasbaar zijn, doordat het onderzoek bijvoorbeeld te specifiek was (Van Yperen, Van de Maat, & Prakken, 2019; Broekkamp & Van Hout-Wolters, 2008). Het hele proces om een interventie te onderzoeken op effectiviteit kost vele jaren en professionals in de jeugdzorg hebben geen tijd om te wachten tot alle interventies onderzocht zijn als er snel hulp geboden moet worden (Veerman, Van Yperen, Bijl, Ooms, & Roosma, 2008). Dit zorgt ervoor dat er minder vraag is naar dit type onderzoek, waardoor de ‘*evidence to practice gap*’ in stand gehouden wordt door een vicieuze cirkel (Burkhardt & Schoenfeld, 2003).

EFFECTIEVE INSTRUCTIESTRATEGIEËN VOOR JEUGDPROFESSIONALS IN WIJKTEAMS

Sociaalwetenschappelijk onderzoek is nog te beperkt om alle interventies te testen op effectiviteit (ZonMw, 2020; Smet, 2013; Adam e.a., 2004). De schatting is dat één op de vijf interventies in Nederland is onderzocht op effectiviteit (Veerman e.a., 2008). Dit betekent dat het onduidelijk is hoe effectief de overige interventies zijn die in de praktijk gebruikt worden (Van Yperen e.a., 2019). Daarom heeft ZonMw (2020) het programma ‘Consortia Effectiviteit psychosociale interventies Jeugd’ opgezet voor onderzoek naar werkzame elementen van verschillende varianten van interventies voor internaliserend en externaliserend probleemgedrag van kinderen en opvoedvragen van ouders. Het programma van ZonMw (2020) doet hier onderzoek naar om te kijken welke elementen zorgen voor de effectiviteit van de interventies (Van Yperen, Veerman, & Van den Berg, 2015). Een combinatie van werkzame elementen zorgt voor een grotere effectiviteit van interventies (Wartna, Vaandrager, Wagemakers, & Koelen, 2012). Werken met elementen van interventies is een alternatief om de ‘*evidence to practice gap*’ te verkleinen (Van Dale, Lanting, & Van Delden, 2015).

Effectief werken in de jeugdsector

Vanuit de ‘Consortia Effectiviteit psychosociale interventies Jeugd’ (ZonMw, 2020) is er door het Nederlands Jeugdinstituut, het Trimbos-instituut en PI-Research het onderzoeksproject ‘Effectief werken in de jeugdsector’ opgezet. In dit onderzoek wordt er gekeken naar de manier waarop professionals die werkzaam zijn in de jeugdsector interventies aangeleerd krijgen, of dit aansluit bij de behoeften en competenties van de professionals, en of dit effectieve manieren zijn van aanleren. Hierbij zijn er in het project vier focusgroepen uitgevoerd. Deze waren bedoeld voor twee redenen: 1) informatie vergaren over de strategieën van het krijgen van instructies die het beste werken voor de professionals; en 2) waarom verkiezen jeugdprofessionals een bepaalde strategie boven een andere. Op basis van de opgehaalde informatie, wordt er een training ontwikkeld voor professionals in de jeugdsector die zij kunnen gebruiken bij het implementeren van werkzame elementen van interventies.

Het huidige onderzoek sluit aan bij het grotere onderzoeksproject. De manier waarop een interventie of de werkzame elementen ervan geïmplementeerd wordt, is van groot belang, zodat jongeren de hulp krijgen die zij nodig hebben (Steenbakkers, 2015; Daamen, 2015). Dit is afhankelijk van hoe bekwaam en gemotiveerd een professional is om een interventie toe te passen, hoe deze zich een interventie eigen maakt en vervolgens implementeert (Leeman e.a., 2015; Leeman, Birken, Powell, Rohweder, & Shea, 2017). Hoe hoger de bekwaamheid en motivatie van de professional, hoe effectiever de interventie eigen wordt gemaakt (Leeman e.a., 2015). Als de professional daarnaast achter de werking van de interventie staat, past zij deze eerder toe in de praktijk (Durlak & DuPre, 2008). Er is echter nog niet genoeg bekend over hoe de bekwaamheid van professionals dusdanig verhoogd kan worden zodat interventies op de boogde manier geïmplementeerd kunnen worden (Leeman e.a., 2015). Dit is wel van belang, omdat het blijkt dat een slechte uitvoering van een interventie kan leiden tot een grotere zorgvraag bij de jeugd (Van Yperen e.a., 2019). Om meer inzicht te krijgen in de manier waarop de bekwaamheid van professionals verhoogd wordt, richt dit onderzoek zich op hoe instructies aan professionals gegeven worden en hoe zij het geleerde implementeren.

Het verhogen van de bekwaamheid van professionals

Er zijn veel instructiestrategieën te onderscheiden om de bekwaamheid van professionals te verhogen (Archer, 2010; Baker, Salas, King, Battles, & Barach, 2005; Daley, 2001; Donavant, 2009; Kok e.a., 2015; Powell e.a., 2012; 2015; Thistlethwaite e.a., 2012). Instructiestrategieën zijn methoden of technieken om de implementatie en de duurzaamheid van een interventie te verbeteren en verhogen (Proctor, Powell, & McMillen, 2013; Powell e.a., 2015). Voorbeelden van instructiestrategieën zijn het krijgen van effectieve feedback (Archer, 2010), leren door middel van casussen die gebaseerd zijn op de praktijk (Thistlethwaite e.a., 2012) en leren op afstand door middel van een e-learning (Donavant, 2009). Dit zijn instructiestrategieën waarvan bekend is dat deze op een effectieve manier bijdragen aan het leren van een interventie, waarbij de effectiviteit verschilt per instructiestrategie (Powell e.a., 2012; Prior, Guerin, & Grimmer-Somers, 2008).

De instructiestrategieën kunnen apart van elkaar, maar ook gecombineerd gebruikt worden (Powell e.a., 2012). Onderzoek laat zien dat een combinatie van meerdere instructiestrategieën effectiever is in het aanleren van interventies dan het gebruiken van een enkele instructiestrategie, vooral bij complexe problematiek (Chaillet e.a., 2006; Johnson & May, 2015; Medves e.a., 2010). Een combinatie van instructiestrategieën zorgt ervoor dat het gedrag van professionals verandert en dat zij het geleerde eerder toepassen in de praktijk. Er kunnen meerdere combinaties van instructiestrategieën gemaakt worden, waarbij de instructiestrategieën relevant moeten zijn voor wat men leert (Powell e.a., 2017). Het schetsen van een kader waarin de interventie geïmplementeerd moet worden, zou moeten bijdragen aan het selecteren van de relevante instructiestrategieën om ervoor te zorgen dat men een interventie op de juiste manier implementeert (Couineau & Forbes, 2011; French e.a., 2012). Hierbij is er nog geen bewijs gevonden dat de hoeveelheid van instructiestrategieën per combinatie zorgt voor het meer of minder effectief aanleren van een interventie (Prior e.a., 2008).

Goense en collega's (2015) noemen één methode om ervoor te zorgen dat jeugdprofessionals een interventie goed aanleren, waarbij enkele stappen gevolgd moeten worden: 1) grondige kennis verkrijgen van de interventie en de achterliggende theorieën ervan door middel van een presentatie door een trainer; 2) de trainer doet de stappen voor die gezet moeten worden; 3) de professional gaat oefenen met de interventie, vaak door middel van een rollenspel waar feedback op gegeven wordt; 4) de kennis en de vaardigheden van de professional worden getoetst; 5) de interventie wordt op de werkvloer verder eigen gemaakt, waarbij men met collega's kan meelopen; en 6) na de uitvoering bespreekt de professionals in een supervisie bijeenkomst hoe het verlopen is. Verder kan een vervolgtraining bijdragen aan het effectief aanleren van een interventie (Goense e.a., 2015).

Onderzoeksvraag

Het is de vraag of er een combinatie van instructiestrategieën is voor jeugdprofessionals om hun bekwaamheid te verhogen en ze op een effectieve manier interventies aan te leren op het gebied van internaliserend en externaliserend probleemgedrag van kinderen en opvoedvragen van ouders. De volgende onderzoeksvraag is opgesteld: 'Hoe kunnen jeugdprofessionals uit wijkteams het meest

EFFECTIEVE INSTRUCTIESTRATEGIEËN VOOR JEUGDPROFESSIONALS IN WIJKTEAMS

effectief nieuwe interventies aanleren?'. Door dit duidelijk te krijgen, kunnen trainingen hier beter op aansluiten. Door een training aan te sluiten aan de behoeften van de professionals en hun motivatie en bekwaamheid te verhogen, kunnen zij de interventies goed implementeren bij de zorgbehoevenden. Omdat er voor jeugdprofessionals nog nauwelijks onderzoek is gedaan naar een combinatie van effectieve instructiestrategieën voor het implementeren van interventies, is dit onderzocht middels een kwalitatief onderzoek. De verwachting is dat niet alle stappen van de genoemde methode door Goense en collega's (2015) door de professionals als effectief gezien worden.

Methode

Werving

Voor het grotere onderzoeksproject 'Effectief werken in de jeugdsector' hebben vier focusgroepen plaatsgevonden, waarbij de deelnemers zijn geworven uit een pool van professionals die eerder hebben meegedaan aan onderzoeken die uitgevoerd werden vanuit PI-research. De geworven participanten verspreidden dit vervolgens in hun eigen netwerk, waardoor er verschillende professionals aanwezig waren in de focusgroepen. Aan het einde van deze focusgroepen zijn de participanten geworven voor dit onderzoek door middel van het geven van een pitch. Hierbij is verteld dat er een aanvullend onderzoek zou plaatsvinden over specifieke voorkeuren van de deskundigheidsbevordering van professionals vanuit de Universiteit Utrecht voor een masterthesis. Aan het einde van de pitch werden de deelnemers van de focusgroepen gevraagd bij wie er een aanvullend, individueel interview afgenomen kon worden. Geïnteresseerde deelnemers konden zich aanmelden door een aanmeldformulier in te vullen. Deze deelnemers zijn vervolgens via de mail benaderd om een afspraak in te plannen voor een interview.

Participanten

De populatie waar het onderzoek zich op richt zijn jeugdprofessionals uit wijkteams. Aan dit onderzoek hebben negen participanten deelgenomen, waarvan zeven vrouwen en twee mannen. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers was 40 jaar (range: 28-61 jaar). De deelnemers waren werkzaam als jeugdconsulent, jeugd- en gezinscoach, medewerker jeugd- en gezinsteam en ouder-kind adviseur in verschillende steden in Nederland. Hierbij was er weinig variatie in opleidingen die gevolgd waren. De participanten hadden voornamelijk de Hbo-opleidingen Maatschappelijk Werk en Dienstverlening (22%) en Sociaal Pedagogische Hulpverlening (44%) gevolgd (nu Social Work), waarbij enkele deelnemers een aanvullende opleiding gevolgd hadden, zoals Speltherapie (11%) of Sociologie (11%). Het aantal trainingen dat de participanten in het jaar 2019 hadden gevolgd, varieerde van één tot zes trainingen.

Dataverzameling

Met de negen participanten zijn er individuele, semigestructureerde diepte-interviews uitgevoerd van gemiddeld 45 minuten per interview. De interviews hadden face-to-face op de werklocaties van de deelnemers moeten plaatsvinden. Echter, in verband met het COVID-19 (Corona)virus, zijn alle interviews in de maand april afgenomen door middel van een videogesprek via

EFFECTIEVE INSTRUCTIESTRATEGIEËN VOOR JEUGDPROFESSIONALS IN WIJKTEAMS

Microsoft Teams. Aan het begin van de interviews werd een introductie gegeven over het doel van onderzoek. Tijdens deze introductie werd toestemming gevraagd voor het maken van een audio-opname van het interview. Doordat veel participanten geen toegang hadden tot een printer door de coronacrisis, is alle deelnemers om mondelinge toestemming gevraagd. Enkele participanten hebben daarnaast ook achteraf aan het interview het schriftelijke toestemmingsformulier ingevuld en opgestuurd. Daarnaast werd er tijdens de introductie duidelijk gemaakt dat deelnemers op ieder moment van het interview konden stoppen als ze dat wilden. Tenslotte werd genoemd dat de data anoniem verwerkt werden door de contactgegevens van de participanten te scheiden van de overige data die verzameld werden.

Voorafgaand aan de semigestructureerde interviews werd een topiclijst gemaakt, zodat de data op een zo consequent mogelijke manier verzameld zouden worden (Boeije, 2014). De interviews bestonden uit vier grote onderdelen: 1) achtergrond participant; 2) top 3 van belangrijke instructiestrategieën; 3) combinatie van twee of meer instructiestrategieën om effectief iets nieuws aan te leren; en 4) niet werkzame instructiestrategieën.

In het eerste onderdeel werden meerdere vragen over de achtergrond van de professional gesteld. Voorbeelden van deze vragen waren onder andere de leeftijd, het geslacht, het opleidingsniveau en huidige functie van de professional. In onderdeel 2 en 3 konden de participanten kiezen uit een voorselectie van twaalf instructiestrategieën die de deelnemers uit de focusgroepen benoemden als belangrijk zijnde: leren 'on the job', het opdoen van praktisch toepasbare kennis, intervisie, oefenen en feedback krijgen op hoe je het gedaan hebt, kennis vertalen in beelden of beeldmateriaal, opdracht/toets achteraf, innovatieve cultuur, samen(werkend) leren in een vaste kleine groep, supervisie, aansprekend en goed aansluitend materiaal, dynamisch, en ervaren trainers. In het tweede onderdeel werden de participanten gevraagd om een selectie te maken van de voor hun drie belangrijkste instructiestrategieën om interventies aan te leren en waarom dit belangrijke instructiestrategieën voor hen waren. In onderdeel 3 hebben de participanten eerst een combinatie gemaakt van twee instructiestrategieën uit de voorgeselecteerde instructiestrategieën. Vervolgens werd hen gevraagd om deze combinatie uit te breiden met andere instructiestrategieën waarmee er volgens hen op een effectieve manier iets nieuws aangeleerd kan worden. Aan het einde van onderdeel 3 is er afsluitend gevraagd of de participanten zelf nog instructiestrategieën konden noemen waarmee zij effectief interventies kunnen aanleren, naast de voorgeselecteerde instructiestrategieën. Tenslotte werden participanten in onderdeel 4 gevraagd om instructiestrategieën te noemen die voor hen niet effectief zijn om interventies aan te leren, waarbij naar de reden werd gevraagd en onder welke omstandigheden dit het geval was.

Data-analyse

Na afloop van de interviews werden de interviews getranscribeerd op basis van de audio-opnames. Vervolgens werden de interviews inductief gecodeerd met behulp van het programma NVivo12. De interviews zijn eerst open gecodeerd door middel van een combinatie van in vivo en

EFFECTIEVE INSTRUCTIESTRATEGIEËN VOOR JEUGDPROFESSIONALS IN WIJKTEAMS

beschrijvende codes. Vervolgens zijn deze open codes axiaal gecodeerd, waarbij de codes geclusterd werden en er categorieën zijn ontwikkeld. Nadat alle interviews gecodeerd waren, werden de interviews geanalyseerd door middel van een content analyse, dat een onderdeel is van de thematische analyse (Braun & Clarke, 2006). Er werden thema's in de data gevonden door categorieën te maken van tekstfragmenten die vaker voorkwamen in de data. Daarnaast was het mogelijk om de kwalitatieve data te kwantificeren om de validiteit van de data te weergeven (Hsieh & Shannon, 2005).

Resultaten

Op basis van de analyses zijn de volgende vijf thema's gevonden: 1) randvoorwaarden van een succesvolle training; 2) wat maakt dat het aangeleerde toegepast wordt in de praktijk; 3) de top 3 van belangrijke instructiestrategieën; 4) effectieve instructiestrategieën om iets nieuws aan te leren; en 5) combinaties van instructiestrategieën. Deze vijf thema's worden hieronder besproken.

Randvoorwaarden van een succesvolle training

Alle participanten noemden een aantal randvoorwaarden waar een training aan moet voldoen. De eerste randvoorwaarde is dat de interventies aan moeten sluiten bij de praktijksituatie: *“In ieder geval dat het in de praktijk toepasbaar is, dat vind ik heel belangrijk”* (participant 7). Participanten noemden dat dit in het verleden niet altijd het geval was bij trainingen. Daarnaast noemden alle participanten dat een training praktisch moet zijn: *“Het opdoen van praktisch toepasbare kennis dat is voor mij waarom je een training doet”* (participant 6). Hierbij willen de participanten praktische voorbeelden en tools krijgen binnen een training, waardoor ze weten hoe ze iets moeten inzetten in de praktijk: *“Vooral als je praktische voorbeelden hebt en dat oefen je met elkaar, gaat het veel meer leven, omdat je denkt, ik heb toen ooit een keer zo 'n training gehad en toen deden we dat”* (participant 4). Ook werd het maken van een vertaalslag naar de praktijk door zeven participanten als belangrijk gezien: *“Op het moment dat ik in een training zit en ik zie die beelden, dan vertaal ik het zelf al op dat moment en zit ik in mijn ruimte met de jongere of met het gezin. Dan zie ik mij dat ook doen. Dat maakt het heel levendig, dynamisch, aanspreekbaar”* (participant 9).

Een tweede voorwaarde die door veel participanten werd genoemd is dat de training goed georganiseerd moet zijn. Zo gaven participanten aan het belangrijk te vinden dat een training op een fijne, bereikbare locatie plaatsvindt en de trainer goed voorbereid is. Verder moeten er goede faciliteiten zijn, zoals de aanwezigheid van koffie en thee en eventueel een lunch als een training de hele dag duurt. Als laatste noemden de participanten dat de veiligheid gewaarborgd moet worden, wat kon door het aantal deelnemers per training te beperken. Dit is vooral bij het oefenen een belangrijk aspect: *“Als het echt voor het praktische of het stukje leerstof en kennis is, dan hoeft die veiligheid er niet per se te zijn, maar als je gaat oefenen, dan is een ervaren trainer ook heel belangrijk, omdat die wel moet waarborgen dat er veiligheid is”* (participant 1).

Interventies toepassen in de praktijk

In de interviews kwamen twee aspecten naar boven die volgens de participanten van belang zijn om de nieuw geleerde interventies toe te passen in de praktijk: 1) de motivatie van een

EFFECTIEVE INSTRUCTIESTRATEGIEËN VOOR JEUGDPROFESSIONALS IN WIJKTEAMS

professional om een interventie in te zetten; en 2) de manier waarop een training gegeven wordt. Ten eerste de motivatie van een professional om een interventie in te zetten. Hierbij gaven vijf participanten verschillende aspecten aan. Als professional moet men namelijk zelf gemotiveerd zijn om een interventie toe te passen en hier ook tijd voor maken: *“Je moet er echt even de tijd voor vrij maken om daar dus wel mee aan de slag te gaan”* (participant 5). Daarnaast gaf een deelnemer aan dat het extra motivatie gaf als een collega of supervisor mee keek met het uitvoeren van de nieuwe interventie, omdat ze het dan goed wilden doen: *“Ik kan me voorstellen dat een supervisor één keer in de zoveel tijd met je gaat zitten van, hoe is het gelukt, dat dat een extra motivatie is om het toe te gaan passen”* (participant 6).

Het tweede aspect is de manier waarop de training gegeven werd, wat afwisselend moest zijn qua gebruik van werkvormen: *“Ik denk door hoe meer werkvormen je gebruikt, hoe afwisselender je daarin bent, hoe meer dat het kwartje gaat vallen”* (participant 7). Daarnaast zagen de participanten voorbeelden als behulpzaam om de interventie toe te passen in de praktijk: *“Doordat ik dan eigenlijk wel veel verschillende voorbeelden heb gezien, dan kan ik kijken van wat past nou bij mij in hoe ik dat ga inzetten en welke manier kies ik daar dan uit”* (participant 3). Ze gaven aan dat het beeldmateriaal zorgde voor herkenning en dat het de interventie meer levendig maakte. Dit draagt eraan bij dat de nieuwe kennis wordt onthouden en dat de nieuwe interventie ingezet wordt in de praktijk.

Top 3 van belangrijke instructiestrategieën

Op de vraag wat de top drie van belangrijkste instructiestrategieën was voor de participanten, hadden de instructiestrategieën ervaren trainers en leren ‘on the job’ een gedeelde eerste plek (Tabel 1). Ervaren trainers werden als belangrijk ervaren, omdat de nieuwe informatie moest bijdragen aan de kennis en ervaringen die de participanten al hadden. Vijf participanten gaven aan het fijn te vinden als een trainer kennis uit de praktijk had, hier voorbeelden van kon geven en ervaren was in het geven van trainingen: *“Als je trainers hebt die ervaring hebben met de praktijk, dan merk je dat je elkaar heel snel verstaat”* (participant 8). De participanten noemden dat de boodschap beter overgebracht kan worden als de trainer uit hetzelfde werkveld komt. De trainer weet dan beter wat er nodig is om de interventie aan te leren en hij of zij kan de groep beter aanvoelen. Niet alle participanten waren het hier mee eens: *“Dat vind ik ook dubbel, want iedereen moet ervaring opdoen, dus ik vind ook dat trainers, die staan in het begin, die moeten ook de ervaring soms nog opdoen”* (participant 9).

Tabel 1

Top 3 van instructiestrategieën per participant

Participant	Keuze 1	Keuze 2	Keuze 3
1	Het opdoen van praktisch toepasbare kennis	Leren ‘on the job’	Innovatieve cultuur
2	Ervaren trainers	Innovatieve cultuur	Dynamisch
3	Supervisie	Oefenen en feedback krijgen op hoe je het gedaan hebt	Samenwerkend leren in een vaste kleine groep
4	Leren on the job	Kennis vertalen in beelden of beeldmateriaal	Ervaren trainers
5	Kennis vertalen in beelden of beeldmateriaal	Leren ‘on the job’	Oefenen en feedback krijgen op hoe je het gedaan hebt

EFFECTIEVE INSTRUCTIESTRATEGIEËN VOOR JEUGDPROFESSIONALS IN WIJKTEAMS

6	Supervisie	Leren 'on the job'	Aansprekend en goed aansluitend materiaal
7	Dynamisch	Leren 'on the job'	Innovatieve cultuur
8	Ervaren trainers	Het opdoen van praktisch toepasbare kennis	Samenwerkend leren in een vaste kleine groep
9	Leren 'on the job'	Dynamisch	Het opdoen van praktisch toepasbare kennis

Naast een gedeelde eerste plek werd de instructiestrategie leren 'on the job' met zes van de negen keer ook het vaakst genoemd in de top 3 (Tabel 1). De zes participanten gaven hierbij allen aan het belangrijk te vinden zichzelf te blijven ontwikkelen in het werkveld en daarbij te leren van (meer ervaren) collega's op de werkvloer: *"Ik denk dat als jij jezelf blijft ontwikkelen, het je als mens beter en mooier kan maken, maar ik denk ook dat het jou in het werk verder brengt"* (participant 1). Ook werd er genoemd dat het fijne aan leren 'on the job' is dat men de interventie zelf ervaart: *"Ik denk dat iets pas echt tastbaar wordt als je het toepast"* (participant 6). Als laatste is de instructiestrategie aansprekend en goed aansluitend materiaal het minst vaak genoemd is in de top 3 van de negen participanten als een belangrijke instructiestrategie zijnde.

Effectieve instructiestrategieën om interventies aan te leren

In Tabel 2 is te zien van welke instructiestrategieën de negen participanten aangaven dat dit effectieve instructiestrategieën zijn om iets nieuws aan te leren. Naast de twaalf aangeboden instructiestrategieën konden zij zelf instructiestrategieën noemen waardoor zij effectief interventies aan kunnen leren. Deze zijn onderin Tabel 2 te zien. De meest genoemde instructiestrategieën zijn de volgende: 1) aansprekend en goed aansluitend materiaal dat dynamisch is; 2) supervisie; 3) samenwerkend leren in een vaste kleine groep; en 4) herhaling. Dit zijn andere instructiestrategieën dan de participanten in de top 3 van belangrijkste instructiestrategieën noemden.

Tabel 2

Instructiestrategieën die de 9 participanten noemden om effectief iets nieuws aan te leren

Instructiestrategie	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Aansprekend en goed aansluitend materiaal	X	X	X	X	X	X	X	X	
Dynamisch	X		X		X		X		X
Ervaren trainers	X		X	X	X		X		
Het opdoen van praktisch toepasbare kennis	X				X				
Innovatieve cultuur		X							
Intervisie			X	X					
Kennis vertalen in beelden of beeldmateriaal	X			X	X				X
Leren 'on the job'			X	X		X			X
Oefenen en feedback krijgen op hoe je het gedaan hebt	X			X					
Opdracht/toets achteraf				X	X	X			
Samenwerkend leren in een vaste kleine groep		X	X		X	X	X	X	X
Supervisie		X	X	X		X		X	
Instructiestrategie genoemd door participanten									
Herhaling						X			
Huiswerk vooraf/inlezen			X		X		X		
Ervaringsdeskundige					X				
Naslagwerk							X		X

Aansprekend en goed aansluitend materiaal dat dynamisch is. Acht van de negen participanten gaven aan dat dit een effectieve instructiestrategie is om een interventie aan te leren (Tabel 2). De participanten gaven bijna allemaal aan het belangrijk te vinden dat het aangeboden materiaal aanspreekt, en vooral aansluit bij de kennis die er al is en nieuwe informatie die geboden wordt in de training: *“Alles staat of valt met goed aansluitend materiaal, dus dat zou eigenlijk een basisvoorwaarde moeten zijn”* (participant 6). Zes participanten noemden dat het materiaal aan moest spreken en het afwisselend en dynamisch moet zijn: de werkvormen die gebruikt worden in een training moeten afwisselend zijn. Twee participanten gaven hierbij aan dat zij geactiveerd willen worden. Dus naast het gebruik maken van bijvoorbeeld een presentatie, willen de participanten oefenen met de nieuwe interventie en kunnen leren van eventuele fouten die zij hierbij maken.

De participanten noemden dat men actiever is als de kennis geboden wordt in beeldmateriaal, wat kon variëren van een PowerPoint presentatie tot een video van een bepaalde gesprekstechniek. Het moest dus wel aansluiten bij het type kennis wat geboden werd. Ook noemden enkele andere participanten dat aansprekend en goed aansluitend materiaal bevorderend werkte voor de focus, concentratie en motivatie: *“Het was afwisselend, dat de trainer gewoon een interview met een persoon via de boxen liet horen, dus op dat moment moest je horen. Even later moest je naar een beeld kijken waarin je een beeld en geluid zag. Dan gaf hij zelf weer een anekdote. Er was een lied op een gegeven moment waar dingen in zaten. Het klinkt een beetje vreemd, maar een soort entertainment wat heel gevarieerd was, dus je bleef gewoon echt hartstikke scherp”* (participant 9). Drie participanten gaven echter aan geen meerwaarde zien in een toets aan het einde van een training als werkvorm om een interventie aan te leren, omdat ze het zagen als een zwaar beoordelingsmoment op papier. Ze vonden het belangrijker om in de praktijk te laten zien dat een interventie uitgevoerd kan worden. Ook zijn rollenspellen geen geliefde vorm van oefenen bij vier participanten, terwijl dit een gangbare vorm van oefenen is binnen het sociaal domein: *“Rollenspel levert altijd maar een stukje op vind ik. Je oefent een stukje en de sfeer is ook totaal anders dan wanneer je het echt in een gezin zou moeten doen bijvoorbeeld”* (participant 3).

Supervisie. Vijf participanten gaven aan dat het goed is om op zichzelf en het eigen handelen te reflecteren: *“Ik denk dat supervisie ook heel belangrijk is, omdat je dan toch meer kan reflecteren op hoe het gaat, ook met jezelf, want je bent in principe je eigen tool”* (participant 2). Zes participanten ervaarden het als belangrijk dat er binnen de supervisiebijeenkomsten continue aandacht is voor wat men kan veranderen en dat de participanten de suggesties voor verandering direct kunnen toepassen in de praktijk. Bij het toepassen van de interventie vonden de participanten het verder als fijn dat een supervisor of een collega met meer praktijkervaring hierbij mee keek: *“Ik denk dat het een hele goede manier van leren is als je één op één feedback krijgt van een coach, van iemand die er wat meer van weet”* (participant 6). De participanten noemden dat het men scherp houdt als iemand mee kijkt en vragen stelt over hoe de interventie toegepast werd in de praktijk.

EFFECTIEVE INSTRUCTIESTRATEGIEËN VOOR JEUGDPROFESSIONALS IN WIJKTEAMS

Samenwerkend leren in een vaste kleine groep. De instructiestrategie samenwerkend leren in een vaste kleine groep is door zeven participanten genoemd als effectief zijnde om een interventie aan te leren. Participanten noemden dat supervisie vooral over zichzelf gaat en hoe men handelt, en men door middel van het samenwerken in een kleine groep kan leren van anderen en men kan sparren met elkaar: *“Misschien zou je dan kunnen zeggen; supervisie gaat heel erg over jezelf, en als je leert in groepen dat je ook meer kennis opdoet van anderen. Dat je in dat eerste zelf als instrument bent en in dat tweede dat je instrumenten krijgt”* (participant 8). Ook noemde een participant dat mensen transparanter zijn in kleine groepen, doordat de veiligheid (sneller) gewaarborgd kan worden: *“Het is toch wel fijn dat je met verschillende mensen even gewoon daarin kan overleggen en dat het niet steeds andere mensen zijn, maar dat je daar ook wel een vertrouwensband mee opbouwt”* (participant 3). Echter, één participant noemde dat deze instructiestrategie ook een blinde vlek kan creëren binnen de vaste, kleine groep, waardoor het niet meer effectief is om iets nieuws aan te leren. Wat men in een groepje bespreekt, moet men delen met anderen om een valkuil te voorkomen. De participant noemde dat als er een dominant persoon in het groepje zit, misschien niet iedereen aan het woord komt die wel goede ideeën heeft.

Herhaling. Naast het kunnen kiezen uit de twaalf aangeboden instructiestrategieën om aan te geven wat effectieve instructiestrategieën zijn om iets nieuws aan te leren, konden de participanten zelf aangeven wat zij effectieve instructiestrategieën vonden. De meest genoemde instructiestrategie die hieruit naar voren kwam, was herhaling, omdat een vernieuwing dan beter blijft hangen. De deelnemers vonden dat er sprake was van herhaling als er voorafgaand aan de training al wat gelezen was over het onderwerp, men naslagwerk of een reader kon meenemen, of als men achteraf oefende met de vernieuwing. De participanten vonden het belangrijk dat er voorafgaand aan de training al materiaal kon lezen, zodat iedereen aan het begin van de training dezelfde basiskennis had, de verwachtingen van de inhoud van de training zelf van tevoren duidelijk waren en men dieper op de stof kon ingaan. Als laatste werd het aanbieden van een herhalingscursus ook meerdere keren genoemd: *“Soms verdwijnt het ook wel naar de achtergrond. Daarom denk ik dat het goed is dat het een keer herhaald en opgefriest wordt, zodat je er weer even bewuster van wordt”* (participant 1). Binnen een training zagen twee participanten herhaling echter niet als effectief: *“Op het moment dat je alles maar blijft herhalen, dan kom je ook niet verder in je kennis”* (participant 2).

Combinatie van instructiestrategieën

Omdat uit onderzoek is gebleken dat een combinatie van instructiestrategieën effectiever is om iets nieuws aan te leren, is de participanten gevraagd om een combinatie te maken van twee instructiestrategieën waarmee zij het meest effectief iets nieuws aan kunnen leren. De gemaakte combinaties zijn te vinden in Tabel 3. Ongeacht welke combinaties de participanten maakten, benoemden zij het belangrijk te vinden dat zij de nieuwe informatie ten eerste goed onthielden en zij de aandacht bij de training hielden. Daarnaast was het belangrijk om een vertaalslag te maken naar de praktijk als de participanten een nieuwe interventie aanleren. De combinatie van instructiestrategieën

EFFECTIEVE INSTRUCTIESTRATEGIEËN VOOR JEUGDPROFESSIONALS IN WIJKTEAMS

draagt hieraan bij door het werkmateriaal af te wisselen en aan te sluiten bij hoe de participanten de interventie het beste kunnen inzetten in de praktijk (dynamisch, aansprekend en goed aansluitend materiaal). Dit kon vervolgens getoetst worden door te reflecteren op hoe men de interventie in de praktijk uitvoert (supervisie/herhaling). Een belangrijke kanttekening die enkele participanten hierbij maakten is dat er een positieve balans moet zijn van instructiestrategieën. Hiermee werd bedoeld dat een training bijvoorbeeld gegeven kan worden door een onervaren trainer, mits er goed materiaal gebruikt wordt en er dynamiek is in de training. Met andere woorden: in een training moeten meer effectieve instructiestrategieën zitten dan instructiestrategieën die als niet effectief worden gezien.

Tabel 3

Combinaties die de participanten hebben gemaakt van twee instructiestrategieën

Participant	Instructiestrategie 1	Instructiestrategie 2
1 & 4	Kennis vertalen in beelden of beeldmateriaal	Oefenen en feedback krijgen op hoe je het gedaan hebt
2 & 8	Aansprekend en goed aansluitend materiaal	Supervisie
3	Aansprekend en goed aansluitend materiaal	Ervaren trainers
5	Aansprekend en goed aansluitend materiaal	Het opdoen van praktisch toepasbare kennis
6	Leren 'on the job'	Supervisie
7	Aansprekend en goed aansluitend materiaal	Samenwerkend leren in een vaste kleine groep
9	Kennis vertalen in beelden of beeldmateriaal	Samenwerkend leren in een vaste kleine groep

Bijzonderheden

Tenslotte is het opvallend dat de participanten die al wat langer in het vak zitten (leeftijd 49, 57 en 61) noemden dat het belangrijk is om een training te volgen die ze uit de automatische piloot en hun eigen tunnelvisie halen. Verder vinden deze participanten het belangrijk dat zij hun eigen blinde vlekken leren herkennen en dat de training ze leert om 'out of the box' te denken. Zij noemden hierbij dat vernieuwingen en verdieping belangrijk zijn binnen een training. Een belangrijk punt dat daarnaast genoemd werd, is dat één van die drie participant aangaf dat het werken op de automatische piloot niet betekent dat de bepaalde manier van werken een goede manier van hulpverlening is. Het werd als fijn ervaren om feedback te krijgen van anderen op het handelen en om nieuwe inzichten te krijgen. Daarom vonden de participanten het belangrijk om voorbeelden te zien van hoe andere professionals een bepaald praktijkprobleem aanpakken, hier tips en tools voor te krijgen en met andere professionals te kunnen sparren over bepaalde praktijkproblemen.

Discussie

Het is belangrijk om de interventies of werkzame elementen ervan te implementeren op de manier waarop het bedoel was om ervoor te zorgen dat de zorgvragen van jongeren en ouders niet verhogen (Daamen, 2015; Van Yperen e.a., 2019). Hiervoor is het belangrijk dat de bekwaamheid en motivatie van professionals verhoogd worden, maar het is nog onduidelijk hoe dit op een effectieve manier kan (Leeman e.a., 2015; Durlak & DuPre, 2008). Hierdoor was het doel van het onderzoek om te kijken naar de instructiestrategieën die ervoor zorgen dat de bekwaamheid van jeugdprofessionals wordt verhoogd en wat maakt dat het geleerde ingezet wordt in de praktijk.

De negen jeugdprofessionals uit wijkteams die deelnamen aan dit onderzoek hadden een duidelijke voorkeur voor bepaalde instructiestrategieën om iets nieuws aan te leren: aansprekend en

EFFECTIEVE INSTRUCTIESTRATEGIEËN VOOR JEUGDPROFESSIONALS IN WIJKTEAMS

goed aansluitend materiaal, supervisie, samenwerkend leren in een vaste kleine groep en herhaling. Daarbij was de voorwaarde dat de verkregen kennis praktisch was en het aansloot bij de eigen werksituatie. De participanten zagen hier een verschil in belangrijke en effectieve instructiestrategieën. De instructiestrategieën die door de participanten in de top 3 van belangrijke instructiestrategieën werden genoemd (Tabel 1) kwam slechts bij één participant overeen met de instructiestrategieën die zij noemden in de combinatie waardoor zij het meest effectief een interventie konden aanleren (Tabel 3). Hierbij was het opvallend dat de instructiestrategie aansprekend en goed aansluitend materiaal het minst vaak genoemd is in de top 3 van de negen participanten, waarmee dit de indruk wekte dat het misschien niet een hele belangrijke instructiestrategie was. Het tegendeel was echter het geval, waar acht van de negen jeugdprofessionals aangaven dat aansprekend en goed aansluitend materiaal eraan bijdroeg om op een effectieve manier een interventie aan te leren. Er is geen concrete reden gevonden voor dit verschil. Het zou kunnen dat de participanten de belangrijke instructiestrategieën zagen als een soort voorwaarden waaraan voldoen moest worden voordat zij zich inschreven voor een training.

Bij het aanvullen van de eerst gemaakte combinatie van instructiestrategieën (Tabel 3) tot een combinatie van alle instructiestrategieën waarvan de participanten aangaven om op de meest effectieve manier een interventie aan te leren (Tabel 2), kwamen de instructiestrategieën vanuit de top 3 (Tabel 1) en de effectieve instructiestrategieën meer overeen. Hierbij was ook een samenhang te zien tussen bepaalde instructiestrategieën. Zo wilde een deel van de participanten bijvoorbeeld supervisiebijeenkomsten hebben in een vaste kleine groep. Ook was er een samenhang te zien tussen de instructiestrategieën supervisie en leren 'on the job'. Het uitvoeren en verder ontwikkelen van een nieuwe interventie op de werkvloer werd besproken in een supervisiebijeenkomst. Sommige participanten zagen supervisie en leren 'on the job' ook als instructiestrategieën met dezelfde betekenis doordat supervisie werd gezien als het leren op de werkvloer door op zichzelf te reflecteren en de gekregen feedback aan- en toe te passen in de praktijk. Verder was er overlap te zien in de instructiestrategieën aansprekend en goed aansluitend materiaal en kennis vertalen in beelden of beeldmateriaal. Hierbij was het misschien nodig om een duidelijke definitie te geven van de verschillende instructiestrategieën.

Omdat uit de literatuur bleek dat een combinatie van instructiestrategieën effectiever is in het aanleren van interventies dan het gebruiken van een enkele instructiestrategie (Chaillet e.a., 2006; Johnson & May, 2015; Medves e.a., 2010), is er een combinatie gemaakt die effectief kan zijn voor jeugdprofessionals: aansprekend en goed aansluitend materiaal, supervisie, samenwerkend leren in een vaste kleine groep en herhaling. Op herhaling na waren dit ook de meest genoemde instructiestrategieën waarvan de participanten aangaven dat het een effectieve combinatie was om iets nieuws aan te leren (Tabel 3). Deze combinatie van vier instructiestrategieën voor de jeugdprofessionals uit wijkteams komt volgens verwachting deels overeen met de stappen die professionals volgens Goense en collega's (2015) moeten zetten om ervoor te zorgen dat zij een interventie goed aanleren. Het overbrengen van informatie werd door de participanten gezien als een

EFFECTIEVE INSTRUCTIESTRATEGIEËN VOOR JEUGDPROFESSIONALS IN WIJKTEAMS

effectieve methode, mits het met aansprekend en aansluitend materiaal, en daarbij vooral beeldmateriaal, was. Het oefenen, hier feedback op krijgen, de interventie op de werkvloer verder leren en dit bespreken komen overeen met de instructiestrategieën samenwerkend leren in een vaste kleine groep, supervisie en herhaling. Al vonden de professionals rollenspellen niet altijd de beste manier om te oefenen. Het maken van een toets achteraf zagen niet alle participanten van dit onderzoek als een meerwaarde. Dit leken echter meer persoonlijke voorkeuren te zijn dan dat het daadwerkelijk niet effectief was om iets nieuws aan te leren. De instructiestrategieën die de participanten namelijk noemden als niet effectief, noemden een ander deel van de participanten als wel effectief om een interventie aan te leren. Hierdoor kan hier geen duidelijke conclusie over getrokken worden. Afsluitend waren er wel een aantal participanten die aangaven een meerwaarde te zien in een herhalingscursus, wat ook genoemd is door Goense en collega's (2015).

Sterke aspecten en beperkingen van dit onderzoek

Dit onderzoek heeft een aantal sterke aspecten. Allereerst de validiteit van dit onderzoek. De interne validiteit is gewaarborgd door de interviews op te nemen, te transcriberen en vervolgens in de resultaten weer te geven om te laten zien wat er met bepaalde argumenten bedoeld werd. Ook was er ondanks de kleine sample wel een relatief grote consistentie te zien in de antwoorden die de professionals gaven. Dit sluit aan bij het volgende punt: door middel van het uitvoeren van diepte-interviews met jeugdprofessionals kon er dichtbij de praktijk gebleven worden. Omdat deze diepte-interviews individueel afgenomen werden, kon de diepte ingegaan worden op de verschillende antwoorden bij de verschillende onderwerpen die behandeld werden. Er was ruimte voor persoonlijke verhalen en persoonlijke ervaringen. Ook kon er goed doorgevraagd worden, waarbij de reden achterhaald kon worden voor bepaalde keuzes die gemaakt werden door de participanten.

Daarnaast heeft dit onderzoek een aantal beperkingen. Hoewel het merendeel van de instructiestrategieën overeen kwam met de stappen die volgens Goense en collega's (2015) gezet moeten worden, was de voorselectie van twaalf instructiestrategieën die voortkwamen uit de focusgroepen vanuit het grotere onderzoeksproject misschien te sturend. De assumptie was dat de negen professionals deze effectief vonden. Ondanks dat de participanten duidelijk aangaven welke instructiestrategieën zij wel of niet effectief vonden, leek het te zorgen voor een tunnelvisie bij sommige participanten en konden zij geen andere instructiestrategieën bedenken waarmee zij op een effectieve manier een interventie aan konden leren. Hierbij zijn participanten gestimuleerd om terug te denken aan elementen van trainingen waarvan zij vonden dat het bijdroeg aan het effectief aanleren van de desbetreffende interventie. Verder waren er vanwege het COVID-19 (Corona)virus enkele beperkingen bij de dataverzameling. Er waren soms enkele technische beperkingen, aangezien de interviews middels een videogesprek zijn afgenomen. De internetverbinding was niet altijd even goed en niet alle participanten zaten alleen bij het videogesprek, wat soms voor afleidingen en interrupties zorgde. De participanten waren echter flexibel en probeerden het interview zo goed mogelijk te laten verlopen in de nieuwe en relatief onbekende tijd van het thuiswerken.

Implicaties voor de praktijk en suggesties voor vervolgonderzoek

Aangezien er nog geen bewijs is van hoeveel instructiestrategieën zorgen voor het meest effectief aanleren van een interventie (Prior e.a., 2008), kan de combinatie van de vier genoemde instructiestrategieën (aansprekend en goed aansluitend materiaal, supervisie, samenwerkend leren in een vaste kleine groep en herhaling) als uitgangspunt genomen worden bij vervolgonderzoek omtrent effectieve instructiestrategieën voor jeugdprofessionals uit wijkteams. Het was nog niet bekend welke instructiestrategie(ën) zorgen voor gedragsverandering en een vergroting van de bekwaamheid en motivatie van de professionals (Leeman e.a., 2015). De negen geïnterviewde jeugdprofessionals gaven echter aan dat deze vier instructiestrategieën eraan bijdroegen om interventies op een effectieve manier aan te leren, de informatie te onthouden en de interventies vervolgens ook in te zetten in de praktijk. Eén onderzoek kan hier echter geen harde conclusies over trekken, waardoor het duidelijk is dat hier meer onderzoek naar gedaan moet worden, ook specifiek gericht op de jeugdsector. Het onderzoek dat tot nu toe gedaan is met betrekking tot implementatie is namelijk vooral gericht op de medische wereld. Vervolgonderzoek zou zich moeten richten op de effectiviteit van de combinatie van de vier genoemde instructiestrategieën, waarbij er bijvoorbeeld experimenten gedaan kunnen worden omtrent de grootte van de effectiviteit per combinatie van instructiestrategieën.

Daarnaast moet er in toekomstig onderzoek naar effectieve instructiestrategieën bij jeugdprofessionals meer aandacht besteed worden aan culturele sensitiviteit. Door het meenemen van de culturele achtergrond van professionals in vervolgonderzoek kan ervoor gezorgd worden dat de kennis over het welzijn van de mens vergroot wordt (Manson, 2020). Dus door te kijken welke instructiestrategieën effectief worden gevonden door verschillende culturele groepen, kan de bekwaamheid per professional verhoogd worden. Want dat de deelnemende professionals van dit onderzoek deze (combinatie van) instructiestrategieën als effectief ervaren, betekent niet dat elke professional wereldwijd, in elke culturele groep dit effectief vindt. De (combinatie van) instructiestrategieën moet aangepast worden aan de lokale situatie en context (Powell e.a., 2012; Loket gezond leven, 2020). De professionals uit dit onderzoek hadden voornamelijk een Nederlandse achtergrond. Het onderzoek zou daarom op grotere schaal met een meer diverse groep uitgevoerd moeten worden om te kijken of dezelfde resultaten behaald worden.

Bovendien is er een beperkt aantal instructiestrategieën geboden aan de participanten van dit onderzoek. In vervolgonderzoek kunnen er meerdere instructiestrategieën voorgelegd worden om te bekijken of participanten nog steeds deze vijf instructiestrategieën kiezen om effectief iets nieuws aan te leren. Eén instructiestrategie die bijvoorbeeld niet meegenomen is in dit onderzoek, en die de participanten zelf ook niet hebben genoemd, is leren op afstand door middel van een e-learning (Donovant, 2009). Zeker in de tijd dat de wereld op slot ging door het COVID-19 (Corona)virus is het van belang om te kijken naar de opties om trainingen (deels) online aan te bieden. Maar zijn de bovengenoemde instructiestrategieën dan nog steeds relevant om mee te nemen of zijn er dan andere instructiestrategieën die belangrijk zijn om ervoor te zorgen dat informatie onthouden wordt en de

EFFECTIEVE INSTRUCTIESTRATEGIEËN VOOR JEUGDPROFESSIONALS IN WIJKTEAMS

bekwaamheid en motivatie van professionals verhoogd wordt? Huidige literatuur omtrent instructiestrategieën is vooral gebaseerd op face-to-face trainingen, terwijl het online ‘*distance learning*’ meer op maat plaats kan vinden (Bailey, Schneider, & Vander Ark, 2013). Men kan zelf kijken wanneer, waar en op welke manier hij of zij wil leren. Verder kan de bekwaamheid per professional verhoogd worden op welke aspecten dat nodig is (Bailey e.a., 2013).

Conclusie

De combinatie van instructiestrategieën waarvan jeugdprofessionals uit wijkteams aangeven het meest effectief nieuwe interventies aan te leren is als volgt: aansprekend en goed aansluitend materiaal, supervisie, samenwerkend leren in een vaste kleine groep en herhaling. Dit kan gezien worden als een beginpunt om de mate van effectiviteit van de combinatie te bepalen en te kijken of er instructiestrategieën toegevoegd of verwijderd moeten worden om de combinatie te optimaliseren. Als deze combinatie van instructiestrategieën de bekwaamheid en motivatie van de jeugdprofessionals op een effectieve manier kan verhogen, zou men trainingen op deze manier moeten aanbieden. Doordat de jeugdprofessionals dan meer bekwaam en gemotiveerd zijn, kunnen zij de interventie eigen maken en deze vervolgens op de beoogde manier implementeren om ervoor te zorgen dat de zorgvraag van de jeugd en ouders niet verhogen. Dat, in combinatie met het uitgaan van de eigen verantwoordelijkheid en mogelijkheden van de jeugd, hun ouders en diens netwerk, moet ervoor zorgen dat iedereen mee kan doen in de samenleving. “*Niet jij, maar wij zijn de maatschappij*” (Sociale Vraagstukken, 2020).

Referenties

- Adam, I., Balancier, P., Brans, M., Florence, E., Jacobs, D., Rea, A. ... Zwetkoff, C. (2004). *Onderzoek en beleid: De gevalstudie van immigratie in België*. Gent: Academia Press.
- Archer, J. C. (2010). State of the science in health professional education: Effective feedback. *Medical Education*, 44, 101-108. doi:10.1111/j.1365-2923.2009.03546.x
- Bailey, J., Schneider, C., & Vander Ark, T. (2013). *Navigating the digital shift: Implementation strategies for blended and online learning*. Verkregen van <https://www.klhoffman.net/uploads/2/3/2/1/23218472/dln-ebook-pdf.pdf>
- Baker, D. P., Salas, E., King, H., Battles, J., & Barach, P. (2005). The role of teamwork in the professional education of physicians: Current status and assessment recommendations. *Joint Commission Journal on Quality and Patient Safety*, 31, 185-202. doi:10.1016/S1553-7250(05)31025-7
- Boeije, H. (2014). *Analysis in qualitative research*. Engeland, Londen: SAGE.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Broekkamp, H., & Van Hout-Wolters, B. (2008). The gap between educational research and practice: A literature review, symposium, and questionnaire. *Educational Research and Evaluation*, 13, 203-220. doi:10.1080/13803610701626127
- Burkhardt, H., & Schoenfeld, A. H. (2003). Improving educational research: Toward a more useful, more influential, and better-funded enterprise. *Educational Researcher*, 32, 3-14. doi:10.3102/0013189X032009003
- Chaillet, N., Dubé, E., Dugas, M., Audibert, F., Tourigny, C., Fraser, W. D., & Dumont, A. (2006). Evidence-based strategies for implementing guidelines in obstetrics. A systematic review. *Obstetrics & Gynecology*, 108, 1234-1245. doi:10.1097/01.AOG.0000236434.74160.8b
- Clarijs, R. (2012). De dreigende beleidsklucht van de transitie jeugdzorg. *Jeugdbeleid*, 6, 145-168. doi:10.1007/s12451-012-0027-2
- Couineau, A.-L., & Forbes, D. (2011). Using predictive models of behavior change to promote evidence-based treatment for PTSD. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, 3, 266-275. doi:10.1037/a0024980
- Daamen, W. (2015). *Wat werkt bij het implementeren van jeugdinterventies?* Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
- Daley, B. J. (2001). Learning and professional practice: A study of four professions. *Adult Education Quarterly*, 52, 39-54. doi:10.1177/074171360105300104
- Donavant, B. W. (2009). The new, modern practice of adult education. Online instruction in a continuing professional education setting. *Adult Education Quarterly*, 59, 227-245. doi:10.1177/0741713609331546

EFFECTIEVE INSTRUCTIESTRATEGIEËN VOOR JEUGDPROFESSIONALS IN WIJKTEAMS

- Durlak, J. A., & DuPre, E. P. (2008). Implementation matters: A review of research on the influence of implementation on program outcomes and the factors affecting implementation. *American Journal of Community Psychology, 41*, 327-350. doi:10.1007/s10464-008-9165-0
- French, S. D., Green, S. E., O'Connor, D. A., McKenzie, J. E., Francis, J. J., Michie, S. ... Grimshaw, J. M. (2012). Developing theory-informed behaviour change interventions to implement evidence into practice: a systematic approach using the Theoretical Domains Framework. *Implementation Science, 38*, 1-8. doi:10.1186/1748-5908-7-38
- Friele, R. D., Bruning, M. R., Bastiaanssen, I. L. W., De Boer, R., Bucx, A. J. E. H., De Groot, J. F., ... Hageraats, R. (2018). *Eerste evaluatie Jeugdwet: na de transitie nu de transformatie*. Den Haag: ZonMw.
- Goense, P., Pronk, S., Boendemaker, L., Bakker, R., Ruitenbergh, I., & Bertling, L. (2015). *Leren op de werkvloer: Organisatie en de inhoud van leren op de werkvloer*. Utrecht: Uitgeverij Eburon.
- Gilsing, R. (2019). Transformatie in de jeugdhulp: De noodzaak tot wonderwoordendialoog. *Jeugdbeleid, 13*, 238-253. doi:10.1007/s12451-019-00218-7
- Hsieh, H.-F., & Shannon, S. E. (2005). Three approaches to qualitative content analysis. *Qualitative Health Research, 15*, 1277-1288. doi:10.1177/1049732305276687
- Janssens, J. M. A. M. (2015). Transitie en transformatie in de jeugdzorg. *Kind & Adolescent, 36*, 191-204. doi:10.1007/s12453-015-0103-2
- Johnson, M. J., & May, C. R. (2015). Promoting professional behaviour change in healthcare: What interventions work, and why? A theory-led overview of systematic reviews. *BMJ open, 5*, 1-15. doi:10.1136/bmjopen-2015-008592
- Kok, G., Gottlieb, N. H., Peters, G.-J. Y., Mullen, P. D., Parcel, G. S., Ruiter, R. A. C., ... Bartholomew, L. K. (2015). A taxonomy of behaviour change methods: An Intervention Mapping approach. *Health Psychology Review, 10*, 297-312. doi:10.1080/17437199.2015.1077155
- Lau, R., Stevenson, F., Ong, B. N., Dziedzic, K., Treweek, S., Eldridge, S., ... Murray, E. (2016). Achieving change in primary care – causes of the evidence to practice gap: Systematic reviews of reviews. *Implementation Science, 11*, 1-39. doi:10.1186/s13012-016-0396-4
- Leeman, J., Birken, S. A., Powell, B. J., Rohweder, C., & Shea, C. M. (2017). Beyond “implementation strategies”: Classifying the full range of strategies used in implementation science and practice. *Implementation Science, 12*, 1-9. doi:10.1186/s13012-017-0657-x
- Leeman, J., Calancie, L., Hartman, M. A., Escoffery, C. T., Herrmann, A. K., Tague, L. E. ... Samuel-Hodge, C. (2015). What strategies are used to build practitioners' capacity to implement community-based interventions and are they effective?: A systematic review. *Implementation Science, 10*, 1-15. doi:10.1186/s13012-015-0272-7

EFFECTIEVE INSTRUCTIESTRATEGIEËN VOOR JEUGDPROFESSIONALS IN WIJKTEAMS

- Loket gezond leven. (2020). *Aanpassen van interventies naar doelgroep en context*. Verkregen van <https://www.loketgezondleven.nl/gezonde-gemeente/aan-slag-integraal-werken/interventies-kiezen/aanpassen-van-interventies>.
- Manson, S. M. (2020). The role of culture in effective intervention design, implementation, and research: Its universal importance. *Prevention Science, 21*, S93-S97. doi:10.1007/s11121-019-01065-7
- Maurer, J., & Westermann, G. (2016). Transitie en transformatie van jeugdhulp nader bekeken. *Kind & Adolescent Praktijk, 15*, 12-19. doi:10.1007/s12454-016-0042-y
- Medves, J., Godfrey, C., Turner, C., Paterson, M., Harrison, M., MacKenzie, L., & Durando, P. (2010). Systematic review of practice guideline dissemination and implementation strategies for healthcare teams and team-based practice. *International Journal of Evidence-based Healthcare, 8*, 79-89. doi:10.1111/j.1744-1609.2010.00166.x
- Movisie. (2015). *Transitie jeugdzorg: Een overzicht*. Verkregen van <https://www.movisie.nl/artikel/transitie-jeugdzorg-overzicht>.
- Powell, B. J., Beidas, R. S., Lewis, C. C., Aarons, G. A., McMillen, J. C., Proctor, E. K., & Mandell, D. S. (2017). Methods to improve the selection and tailoring of implementation strategies. *The Journal of Behavioural Health Services & Research, 44*, 177-194. doi:10.1007/s11414-015-9475-6
- Powell, B. J., McMillen, J. C., Proctor, E. K., Carpenter, C. R., Griffey, R. T., Bunger, A. C., ... York, J. L. (2012). A compilation of strategies for implementing clinical innovations in health and mental health. *Medical Care Research and Review, 69*, 123-157. doi:10.1177/1077558711430690
- Powell, B. J., Waltz, T. J., Chinman, M. J., Damschroder, L. J., Smith, J. L., Matthieu, M. M., ... Kirchner, J. E. (2015). A refined compilation of implementation strategies: Results from the Expert Recommendations for Implementing Change (ERIC) project. *Implementation Science, 10*, 1-14. doi:10.1186/s13012-015-0209-1
- Prior, M., Guerin, M., & Grimmer-Somers, K. (2008). The effectiveness of clinical guideline implementation strategies: A synthesis of systematic review findings. *Journal of Evaluation in Clinical Practice, 14*, 888-897. doi:10.1111/j.1365-2753.2008.01014.x
- Proctor, E. K., Powell, B. J., & McMillen, C. (2013). Implementation strategies: Recommendations for specifying and reporting. *Implementation Science, 8*, 1-11. doi:10.1186/1748-5908-8-139
- Scholte, R. (2017). Effectiviteit van de jeugdzorg: Passen en meten. *Kind & Adolescent, 38*, 91-107. doi:10.1007/s12453-017-0141-z
- Smet, V. (2013). *Evidence-based policy en de doorwerking van sociaalwetenschappelijk onderzoek: Are we there yet? Beleidsonderzoek Online, december*. doi:10.5553/Beleidsonderzoek.000031
- Sociale Vraagstukken. (2020). *Niet jij, maar wij zijn de maatschappij*. Verkregen van <https://www.socialevraagstukken.nl/niet-jij-maar-wij-zijn-de-maatschappij/>.

EFFECTIEVE INSTRUCTIESTRATEGIEËN VOOR JEUGDPROFESSIONALS IN WIJKTEAMS

- Steenbakkers, M. (2015). Hoe kijkt de praktijk aan tegen werkzame elementen? *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 93, 203-204. doi:10.1007/s12508-015-0081-z
- Thistlethwaite, J. E., Davies, D., Ekeocha, S., Kidd, J. M., MacDougall, C., Matthews, P. ... Clay, D. (2012). The effectiveness of case-based learning in health professional education. A BEME systematic review: BEME Guide No. 23. *Medical Teacher*, 34, 421-222. doi:10.3109/0142159X.2012.680939
- Van Dale, D., Lanting, L., & Van Delden, J. (2015). Werkzame elementen, is dat de toekomst? *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 93, 199-201. doi:10.1007/s12508-015-0079-6
- Van den Berg, M., & Van Leeuwen, S. (2015). Nog geen garantie voor goede zorg. *Jeugd en Co*, 9, 32-33. doi:10.1007/s12449-015-0019-x
- Van Yperen, T., Van de Maat, A., & Prakken, J. (2019). *Het groeiend jeugdzorggebruik: Duiding en aanpak*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
- Van Yperen, T., Veerman, J. W., & Van den Berg, G. (2015). *Elementen die er toe doen: Overzicht van begrippen over werkzame elementen en een voorstel voor een indeling*. Utrecht: Nederlands Jeugdinstituut.
- Veerman, J. W., Van Yperen, T., Bijl, B., Ooms, H., & Roosma, D. (2008). Praktijkgestuurd effectonderzoek maakt hulpverlening beter. *Jeugd en Co Kennis*, 2, 8-18. doi:10.1007/BF03087478
- Wartna, J., Vaandrager, L., Wagemakers, A., & Koelen, M. (2012). *Er is geen enkel werkzaam principe dat altijd werkt. Een eerste verkenning naar het begrip 'werkzame principes'*. Wageningen: Leerstoelgroep Gezondheid en Maatschappij, Departement Maatschappijwetenschappen, Wageningen University.
- Wessels, L., Groenman, A., Serra, M., Van den Hoofdakker, B., & Hoekstra, P. (2019). Jeugdhulp voor kinderen met gedragsproblemen. *Kind & Adolescent Praktijk*, 18, 22-29. doi:10.1007/s12454-019-0029-6
- ZonMw. (2020). *Effectief werken in de jeugdsector. 3a: Consortia effectiviteit psychosociale interventies jeugd*. Verkregen van <https://www.zonmw.nl/nl/onderzoek-resultaten/jeugd/effectief-werken/3a-consortia-effectiviteit-psychosociale-interventies-jeugd/>.