

KINDEREN IN BEELD IN DE VROUWENOPVANG

VERSLAG VAN EEN EVALUATIE VAN VEERKRACHT

Woerden

Isabel Alarcon
Marleen van Brummen
Netty Jongepier

Colofon

© **VanMontfoort**

Woerden, september 2015

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande toestemming van Van Montfoort. Bij overname is bronvermelding verplicht.

Voorwoord

Als een kind met haar of zijn moeder tijdelijk in de vrouwenopvang komt wonen, dan heeft het kind vaak al veel huiselijk geweld meegemaakt. We weten dat dit geweld niet alleen de moeders, maar ook de kinderen raakt. Het is daarom belangrijk dat er voor deze kinderen speciale aandacht is. Zij zijn ook slachtoffer.

De aandacht voor deze groep jonge slachtoffers is noodzakelijk maar nog niet vanzelfsprekend. In 2010 heeft de Federatie Opvang in het kader van het Verbeterplan Vrouwenopvang het initiatief genomen om in nauwe samenwerking met bureau VanMontfoort de methodiek Veerkracht te ontwikkelen. Veerkracht is gericht op het versterken van de eigen kracht van kinderen én de ouders van deze kinderen, na huiselijk geweld. In 2012 zijn we begonnen met de implementatie van deze methodiek. Met de invoering van Veerkracht is er meer aandacht gekomen voor de positie van het kind in de opvang: het kind als zelfstandig persoon komt beter (en vaker) in beeld. De kinderen verdienen de aandacht.

Dat uit evaluatie blijkt dat de resultaten van de methodiek overwegend positief zijn, is niet verbazingwekkend. Over het werken met de methodiek Veerkracht bereikten ons de afgelopen jaren al veel goede berichten. Het is goed om te zien dat deze berichten in dit evaluatieonderzoek grotendeels worden bevestigd. Uit het onderzoek blijkt dat de methode Veerkracht goed geland is. In twee derde van de benaderde instellingen wordt met Veerkracht gewerkt. Voor de implementatie van Veerkracht blijkt veel draagvlak in de instellingen te bestaan. Medewerkers ervaren dat zij meer kunnen betekenen voor deze kinderen als zij met Veerkracht werken en zij geven aan dat zij een beter inzicht hebben gekregen hoe het met het kind gaat. En, minstens net zo belangrijk: ook de moeders én de meeste kinderen beoordelen Veerkracht in hoge mate positief. De meerwaarde van het werken met de methode Veerkracht is groot. Veerkracht draagt bij aan het verbeteren van de opvoedrelatie tussen moeder en kind en daarbij is er aandacht voor de positie van vaders. Naast positieve resultaten levert het onderzoek ook enkele verbeterpunten op. Met deze verbeterpunten willen we de komende periode aan de slag.

Kinderen in de opvang hebben veel meegemaakt en mogen niet tussen de wal en het schip belanden. Ook niet in tijden van bezuinigingen. Veerkracht biedt de mogelijkheid voor kinderen om sneller en beter te herstellen en de traumatische ervaringen te verwerken. Het maakt hen weerbaarder en het vermindert de kans op herhaling. Daarbij levert het een bijdrage aan het voorkomen van intergenerationele overdracht.

De mooie resultaten van het onderzoek en de brede politieke en maatschappelijke overeenstemming over de noodzaak tot het begeleiden van kinderen in de opvang moeten ertoe leiden dat alle kinderen in de opvang in de toekomst gezien worden. Wij zullen hier in de komende periode aandacht voor blijven vragen.

Stichting Kinderpostzegels Nederland is een organisatie die zich sterk maakt voor bescherming en ontwikkeling van kwetsbare kinderen. Wij zijn erg blij met de inzet van Kinderpostzegels voor de kinderen in de opvang. Deze inzet komt ook in dit traject tot uiting. Zonder de belangrijke bijdrage van Kinderpostzegels was dit onderzoek niet mogelijk geweest!

Jan Laurier, voorzitter Federatie Opvang.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Inhoudsopgave	4
1 Inleiding	7
1.1 Veerkracht	7
1.2 Doel en vraagstelling van het onderzoek	8
1.3 Opzet van het onderzoek	8
1.3.1 Online enquêtes.....	9
1.3.2 Interviews.....	9
1.3.3 Focusgroep.....	10
1.4 Leeswijzer.....	10
2 Implementatie van Veerkracht	11
2.1 Hoeveel instellingen hebben Veerkracht geïmplementeerd?	11
2.2 In hoeverre is de implementatie geslaagd?	11
2.3 De uitvoering van Veerkracht	12
2.3.1 Inzet Veerkracht bij voortijdig vertrek van moeder en kind	14
2.4 Voorwaarden voor implementatie.....	14
2.4.1 Financiering	14
2.4.2 Andere belemmerende factoren	15
2.4.3 Bevorderende factoren	15
2.4.4 Inrichting implementatieproces in de instellingen.....	16
2.4.5 Borging van Veerkracht	16
2.5 Conclusies over implementatie.....	17
3 Resultaten van Veerkracht	18
3.1 Verbeteringen in de werkwijze.....	18
3.1.1 Contact vader	18
3.1.2 Screening kind	18
3.1.3 Veiligheidsplan kind.....	19
3.1.4 Actieplan en begeleiding kind.....	19
3.1.5 Intake kind	20
3.1.6 Ondersteuning ouders	20
3.1.7 Extra hulp inschakelen	21
3.1.8 Realiseren goed leef- en opvoedklimaat	21
3.1.9 Betrekken hulpbronnen uit het netwerk.....	22
3.2 Opbrengsten van het werken met Veerkracht.....	22
3.2.1 Medewerkers hebben beter inzicht in hoe het met het kind gaat en wat het nodig heeft	22
3.2.2 Medewerkers ervaren dat zij meer kunnen betekenen voor kinderen in de opvang	23
3.2.3 De kwaliteit van de begeleiding van kinderen is verbeterd	23
3.2.4 De kwaliteit van het leef- en opvoedklimaat in de opvang is verbeterd	23

3.2.5	De veiligheid van het kind is beter gewaarborgd.....	24
3.2.6	Werken met Veerkracht draagt bij aan verbetering van de relatie ouder en kind	24
3.2.7	Werken met Veerkracht zorgt voor meer plezier en welbevinden van kinderen ..	24
3.2.8	Werken met Veerkracht draagt bij aan betere verwerking	25
3.2.9	Ouders zijn beter in staat de veiligheid voor hun kind te waarborgen.....	25
3.3	Meerwaarde Veerkracht volgens de directeuren.....	25
3.4	Conclusies over de resultaten van Veerkracht.....	26
4	Tevredenheid over de <i>methode</i> Veerkracht	27
4.1	Sterke punten van Veerkracht	27
4.2	Zwakke punten van Veerkracht	27
4.3	Tevredenheid over hulpmiddelen en materialen	28
4.4	Verbeterpunten en aanvullingen.....	29
4.5	De focusgroep over de methode Veerkracht.....	29
4.5.1	Aard van de methode Veerkracht.....	29
4.5.2	Belangrijkste opbrengsten volgens de focusgroep.....	30
4.5.3	Succesfactoren	30
4.5.4	Verbeterpunten van Veerkracht.....	31
4.5.5	De kern van Veerkracht.....	32
4.6	Conclusies over de kernpunten en verbeterpunten van de <i>methode</i> Veerkracht	34
5	Ervaringen met Veerkracht	35
5.1	Ervaringen van medewerkers.....	35
5.2	Ervaringen van kinderen.....	38
5.3	Ervaringen van moeders	42
5.4	Ervaringen van vaders.....	45
5.5	Uitgelicht: medewerkers over het implementatieproces in hun organisatie	46
5.6	Conclusies over de ervaringen met Veerkracht	47
6	Conclusies	49
6.1	Uitkomsten van de evaluatie	49
6.1.1	Implementatie en uitvoering Veerkracht.....	49
6.1.2	Ervaringen van betrokkenen.....	50
6.1.3	Kernpunten van Veerkracht.....	51
6.2	De toekomst van Veerkracht: doorontwikkeling en borging	51
	Literatuur	53
	Bijlage 1 Vragenlijst directeuren.....	54
	Bijlage 2 Vragenlijst projectleiders/contactpersonen	57
	Bijlage 3 Interviewprotocollen.....	65
	Bijlage 4 Deelnemers focusgroep en geïnterviewde instellingen	69

1 Inleiding

Kinderen die met hun moeder meegekomen zijn naar de vrouwenopvang vormen een zeer kwetsbare groep. Ze hebben nare dingen meegemaakt, ze waren getuige van geweld, soms zijn ze zelf slachtoffer van geweld. Lange tijd bleven deze kinderen, met hun eigen vragen en behoeften, buiten beeld. Kinderen die huiselijk geweld hebben meegemaakt krijgen de laatste jaren gelukkig steeds meer de aandacht die ze nodig hebben. De visie dat juist voor deze kinderen, die zoveel ingrijpende levensgebeurtenissen hebben meegemaakt, een eigen hulptraject nodig is, wordt inmiddels breed gedragen. De methode Veerkracht voorziet hierin. Veerkracht biedt methodische uitgangspunten, richtlijnen en instrumenten om te realiseren dat elk kind in de vrouwenopvang de aandacht, ondersteuning en zorg krijgt die nodig is. Fundament van Veerkracht wordt gevormd door de kinderrechten die in het VN-Verdrag inzake de Rechten van het Kind geformuleerd zijn. Kinderen hebben onder andere recht op bescherming, op veiligheid, op een gezinsleven en op bijzondere zorg als ze slachtoffer zijn.

Het initiatief voor Veerkracht is in 2010 genomen door de Federatie Opvang in het kader van het Verbeterplan Vrouwenopvang. De methode is ontwikkeld door VanMontfoort, in nauwe samenwerking met de Federatie Opvang en instellingen voor vrouwenopvang. Vanaf 2012 wordt Veerkracht geïmplementeerd in de vrouwenopvang.

Dit onderzoeksrapport doet verslag van een evaluatieonderzoek naar Veerkracht. De Federatie Opvang heeft VanMontfoort gevraagd de evaluatie uit te voeren. Het onderzoek maakt deel uit van een breder traject met als doel de kwaliteit en effectiviteit van Veerkracht, als middel om kinderen de aandacht en hulp te bieden die zij nodig hebben, te vergroten.

1.1 Veerkracht

Uitgangspunt van Veerkracht is dat kinderen niet alleen gezien worden als 'meegekomen' met de moeder, maar als individu waarvoor expliciete aandacht nodig is. Veerkracht richt de aandacht expliciet op het kind en op de ouders in hun ouder- en opvoederrol, met het doel de veiligheid en de ontwikkeling van het kind te bevorderen. Elk kind heeft een vaste kindhulpverlener, die de regie heeft over de begeleiding van het kind en de ouders. Veerkracht houdt een gestructureerde werkwijze in waarin systematisch het kind in beeld is en blijft, gewerkt wordt aan veiligheid en de begeleiding en hulp wordt geboden die nodig is. Ouders zijn belangrijk in Veerkracht: zij zijn en blijven de ouder en opvoeder van het kind. De vrouwenopvang neemt deze rol niet over, maar steunt de ouders om hun kind zo goed mogelijk te verzorgen en op te voeden.

De begeleiding is ingedeeld in vier fasen: startfase, verkenningsfase, werkfase en afrondingsfase. De inhoudelijke principes van Veerkracht zijn gebaseerd op Krachtwerk, de algemene basismethodiek van de vrouwenopvang en de Signs of Safety benadering. De kerntaken van Veerkracht zijn:

1. Intake van het kind
2. Veiligheidsplan – werken aan veiligheid
3. Actieplan - begeleiding kind
4. Contact met de vader
5. Screening en inschakelen hulp indien nodig

6. Ondersteuning ouders
7. Creëren van een positieve leef- en opvoedsituatie
8. Betrekken van steunbronnen van het netwerk

Er bestaan aanzienlijke verschillen tussen de instellingen voor vrouwenopvang op het gebied van de mogelijkheden (expertise, randvoorwaarden, capaciteit) voor begeleiding van kinderen. Veerkracht biedt een methodisch kader dat de instellingen zelf nader kunnen invullen.

1.2 Doel en vraagstelling van het onderzoek

Doel van het evaluatieonderzoek is breder inzicht krijgen in de toepassing, bruikbaarheid, eerste resultaten en verbetermogelijkheden van Veerkracht als basismethodiek voor de begeleiding van kinderen in de vrouwenopvang. Dit type onderzoek noemen we ontwikkelingsonderzoek. Van ontwikkelingsonderzoek is sprake als de werkwijze die onderzocht wordt nog niet helemaal uitgekristalliseerd en ingebed is in de betreffende instellingen. In dit stadium kan nog geen sprake zijn van effectonderzoek. Het onderzoek waar dit rapport over gaat richt zich op zowel proces als inhoud. Gekeken is naar het implementatieproces, de ervaringen van de verschillende betrokkenen, eerste resultaten in het licht van doelen en uitgangspunten van de werkwijze, en succes- en faalfactoren. De uitkomsten van dit onderzoek zullen gebruikt worden voor de verdere ontwikkeling van de werkwijze en de implementatie daarvan.

De onderzoeksvragen zijn als volgt geformuleerd:

- A. Hoe staat het ervoor met de implementatie en uitvoering van Veerkracht in de vrouwenopvanginstellingen?
 - o In hoeveel instellingen wordt met Veerkracht gewerkt?
 - o In welke mate verloopt de uitvoering zoals Veerkracht is bedoeld, welke elementen worden in welke mate ingezet? Op welke punten wijkt de uitvoering af, wat zijn daar de redenen voor?
 - o Wat zijn succes- en faalfactoren bij de implementatie?
 - o Welke omstandigheden en randvoorwaarden zijn nodig voor een goede uitvoering van Veerkracht?
- B. Wat vinden de betrokkenen (medewerkers, kinderen en ouders) van Veerkracht?
 - o Waarover zijn ze tevreden, waarover minder of niet tevreden?
 - o Welke veranderingen en opbrengsten ervaren zij door toedoen van Veerkracht?
- C. Wat zijn volgens betrokkenen de belangrijkste elementen van Veerkracht?

1.3 Opzet van het onderzoek

Er zijn verschillende vormen van gegevensverzameling gebruikt:

- Landelijke online enquête onder directeuren
- Landelijke online enquête onder projectleiders/contactpersonen Veerkracht
- Interviews met medewerkers
- Interviews met ouders
- Interviews met kinderen, in groepsverband en individueel

- Focusgroep bestaande uit medewerkers.

1.3.1 Online enquêtes

In totaal zijn 26 organisaties benaderd voor het onderzoek, twee daarvan bleken bij nader inzien niet tot de onderzoeksgroep te behoren (geen vrouwenopvang) en zijn verder buiten beschouwing gelaten. De onderzoeksgroep bestaat dus uit 24 organisaties. Van alle 24 organisaties is de directeur benaderd met de vraag een (korte) online enquête in te vullen. De enquête is ingevuld door 14 directeuren.

Van 19 organisaties die eerder hadden aangegeven met Veerkracht te werken, zijn de projectleiders/contactpersonen van Veerkracht benaderd. Hiervan hebben 15 projectleiders de enquête ingevuld. Eén heeft alleen op de eerste vragen, over implementatie, antwoord gegeven, waardoor de uitkomsten van de hoofdstukken 3 en 4 betrekking hebben op 14 projectleiders. Over de hele onderzoeksgroep hebben van 11 organisaties zowel de directeur als de projectleider de enquête ingevuld, van 3 organisaties hebben we alleen respons van de directeur, van 4 organisaties alleen respons van de projectleider. Van 6 organisaties hebben we geen respons ontvangen.

1.3.2 Interviews

We hebben vier organisaties geselecteerd voor het houden van diepte-interviews. We hebben hiervoor organisaties gekozen die (ruime) ervaring hebben met Veerkracht en dus veel informatie konden bieden over de dagelijkse praktijk van Veerkracht. Daarnaast hebben we bij de selectie gezocht naar een variatie van kenmerken van de organisaties. In overleg met de instellingen hebben we interviews georganiseerd met kinderen, moeders, vaders en medewerkers. Hieronder een overzicht van de instellingen waar de interviews hebben plaatsgevonden.

Organisatie A

Een middelgrote vrouwenopvangorganisatie met twee locaties die vanaf 2011 (pilotfase) met Veerkracht werkt. Toen we de interviews wilden plannen, bleek dat er ook een onderzoek liep van een bachelorstudent met een vergelijkbaar onderzoeksdoel. In dit onderzoek werden ook ouders en medewerkers geïnterviewd. Om die reden is besloten in deze organisatie alleen interviews met kinderen te houden en de uitkomsten van het onderzoek van de studente als aanvullende gegevens te gebruiken.

Aantal geïnterviewden in organisatie A: 10 kinderen.

Organisatie B

Een (middel)grote organisatie met twee locaties die naast vrouwenopvang ook jeugdzorg biedt. Ook in deze organisatie wordt sinds 2011 (pilotfase) met Veerkracht gewerkt.

Aantal geïnterviewden in organisatie B: 7 kinderen, 3 moeders, 1 vader, 3 medewerkers.

Organisatie C

Grote organisatie met meerdere locaties. Werkt met Veerkracht vanaf 2012.

Aantal geïnterviewden in organisatie C: 4 kinderen, 2 moeders, 2 vaders, 3 medewerkers.

Organisatie D

Middelgrote organisatie die per 1 januari 2015 gestart is met implementatie van Veerkracht. De focus van het interview (met 2 medewerkers) was gericht op het implementatieproces.

Aantal geïnterviewden in organisatie D: 2 medewerkers.

Totaal aantal interviews

Het werven van met name ouders voor de afname van interviews, heeft veel inspanning gekost. De contactpersonen in de instellingen hebben ouders benaderd en gevraagd of zij bereid waren tot een interview. Vervolgens werden data en tijden afgesproken waarop de onderzoekers aanwezig zouden zijn in de instelling en de interviews ingepland konden worden. Het is voorgekomen dat enkele ouders op de betreffende data uiteindelijk verhinderd bleken. Het vinden van vaders die bereid waren tot een interview bleek nog moeilijker, waardoor het aantal vaders uiteindelijk hebben we in de interviews met de volgende aantallen respondenten gesproken: 21 kinderen, 8 moeders, 3 vaders en 8 medewerkers.

1.3.3 Focusgroep

We hebben een focusgroep samengesteld met medewerkers van organisaties die met Veerkracht werken. Aan de focusgroep namen 12 medewerkers deel, afkomstig uit 10 organisaties. De functies van de deelnemers zijn divers, onder meer: beleidsmedewerker, projectleider, leidinggevende, gedragswetenschapper, kinderplichtverlener. Alle deelnemers zijn goed bekend met Veerkracht en kunnen veel vertellen over het werken met Veerkracht in de eigen organisaties.

1.4 Leeswijzer

Als eerste geven we in hoofdstuk 2 weer hoe het ervoor staat met de implementatie van Veerkracht. Naast gegevens over het aantal instellingen die Veerkracht ingevoerd hebben, gaan we in op de daadwerkelijke uitvoering van de verschillende onderdelen van Veerkracht. Ook komen de succes- en faalfactoren bij de implementatie aan de orde.

Hoofdstuk 3 gaat in op de resultaten van Veerkracht die de instellingen ervaren, zowel de verbeteringen in de werkwijze die Veerkracht heeft opgeleverd, als de effecten die de instellingen opmerken voor kinderen, ouders en medewerkers.

In hoofdstuk 4 staan we stil bij de tevredenheid over de *methode* Veerkracht in de instellingen. We geven een overzicht van de sterke en zwakke punten van Veerkracht die door de instellingen genoemd zijn en gaan in op wat de kernpunten van Veerkracht zijn en de punten waarop verbetering of aanvulling gewenst is.

Hoofdstuk 5 geeft inzicht in de ervaringen van kinderen, ouders en medewerkers met Veerkracht zoals die in interviews naar voren zijn gekomen.

In hoofdstuk 6 tenslotte, zetten we, aan de hand van de onderzoeksvragen, de uitkomsten en conclusies van het onderzoek op een rij en geven we aanbevelingen voor de toekomst van Veerkracht.

In de bijlagen zijn de enquêtes en de interviewprotocollen opgenomen.

2 Implementatie van Veerkracht

Een belangrijke onderzoeksvraag betreft de mate waarin Veerkracht is geïmplementeerd in de vrouwenopvang. We hebben hierbij in de eerste plaats gekeken naar het aantal instellingen dat Veerkracht heeft geïmplementeerd. Daarnaast hebben we ons een beeld gevormd hoe de implementatie gestalte heeft gekregen binnen de instellingen, welke activiteiten wel en niet worden uitgevoerd en tot welke veranderingen dat heeft geleid. Ook hebben we onderzocht hoe het implementatieproces van Veerkracht is ervaren en welke factoren bevorderend dan wel belemmerend hebben gewerkt.

2.1 Hoeveel instellingen hebben Veerkracht geïmplementeerd?

In 2013 heeft Verwey-Jonker in het kader van de evaluatie van het Verbeterplan Vrouwenopvang gepeild hoe ver de implementatie van Veerkracht gevorderd was (Lünnemann et al., 2014). Verwey-Jonker concludeert dat Veerkracht in 2013 in tweederde van de instellingen geïmplementeerd is en dat in 2014 alle instellingen Veerkracht zullen hebben ingevoerd. Die verwachting voor 2014 blijkt niet te zijn uitgekomen.

Uit de enquête die in het kader van ons onderzoek onder de directeuren is uitgezet, blijkt dat 10 van de 14 organisaties waarover de vragenlijst is ingevuld, Veerkracht geïmplementeerd hebben, 3 directeuren antwoorden dat dit enigszins het geval is en één directeur dat Veerkracht niet geïmplementeerd is, vanwege ontoereikende financiële middelen. De laatst genoemde directeur geeft aan dat de organisatie wel van plan is in 2016 met Veerkracht te gaan werken.

In de enquête voor de projectleiders geven alle 15 respondenten aan dat Veerkracht in hun instelling bijna helemaal of gedeeltelijk geïmplementeerd is.

In drie van de organisaties wordt Veerkracht niet alleen in de residentiële voorzieningen ingezet, maar ook bij de ambulante hulp. In de respons op de enquête voor de projectleiders zijn vier organisaties vertegenwoordigd die niet in de enquête voor de directeuren voorkomen. Daarmee komt het totaal aantal organisaties waarvan we weten dat in meerdere of mindere mate met Veerkracht wordt gewerkt, op 17 van de 24 benaderde organisaties, dat is tweederde van de organisaties. Bij vrijwel alle organisaties die met Veerkracht werken, gebeurt dit op alle locaties van de organisatie.

Van de overige zes organisaties is niet bekend of Veerkracht geïmplementeerd is; we kunnen veronderstellen dat in deze groep met name de organisaties vertegenwoordigd zijn die niet met Veerkracht werken. Van een enkele organisatie is bekend dat deze een gespecialiseerd aanbod heeft voor een specifieke doelgroep en daarvoor specifieke methoden inzet.

2.2 In hoeverre is de implementatie geslaagd?

Volgens zeven projectleiders is Veerkracht in 2015 in hun instelling (bijna) helemaal geïmplementeerd. Bij de overige acht instellingen vinden de projectleiders dit gedeeltelijk het geval. Het werken met Veerkracht lukt in de meeste instellingen redelijk goed. Wel vinden sommigen het lastig om Veerkracht in te bedden in werkprocessen en registratiesystemen: *'Groot probleem is dat de onderdelen van Veerkracht niet geïntegreerd zijn in het cliëntendossier.'*

Ongeveer de helft van de projectleiders vindt dat Veerkracht in hun instelling niet toe te passen is zonder extra formatie en dus extra financiering. Bijna driekwart van de projectleiders (71%) is het helemaal of ten dele eens met de stelling dat Veerkracht te uitgebreid is om helemaal uit te kunnen voeren.

2.3 De uitvoering van Veerkracht

De enquête onder de projectleiders levert een beeld op hoe de uitvoering in de praktijk verloopt. In de handleidingen van Veerkracht is de term 'kinderhulpverlener' geïntroduceerd als aanduiding voor de medewerker die de regie heeft over de begeleiding van de kinderen en die dus de spil is in de uitvoering van Veerkracht. Uit de enquête blijkt dat de functie van kindhulpverlener meestal gekoppeld is aan andere functies. Genoemd worden bijvoorbeeld: 'casemanager', 'gezinscoach', 'ambulant medewerker of begeleider', 'kindwerker', 'mentor', 'groepsleiding', 'maatschappelijk werker'.

Om beeld te krijgen van de uitvoering van Veerkracht, hebben we van de belangrijkste onderdelen van Veerkracht aan de projectleiders gevraagd hoe vaak ze het betreffende onderdeel toepassen. In onderstaande tabel worden de uitkomsten weergegeven van de veertien respondenten die hierop antwoord hebben gegeven.

Tabel 1. In welke mate worden de onderdelen van Veerkracht uitgevoerd binnen uw organisatie?

Onderdelen Veerkracht	Antwoordmogelijkheden		
	Altijd/vaak (70-100%)	Soms wel/soms niet (50%)	Zelden/nooit (0 -20%)
Speciale aandacht voor het kind besproken bij intake	12 (86%)	2 (14%)	0 (0%)
Contact leggen met vader	13 (93%)	1 (7%)	0 (0%)
Veiligheidsplan opgesteld voordat kind opvang verlaat	7 (50%)	5 (36%)	2 (14%)
Extra hulp inschakelen bij zorgen/problemen	12 (86%)	1 (7%)	1 (7%)
Actieplan opgesteld na eerste periode met ouders en kind	5 (36%)	7 (50%)	2 (14%)
Gesprekken met ouders over contact met kind en opvoeding	14 (100%)	0 (%)	0 (0%)
Gesprekken met kind over gevoelens, ervaringen, wensen	13 (92%)	1 (7%)	0 (0%)
Gebruik screeningsinstrument KIPPPI	9 (64%)	2 (14%)	3 (21%)
Gebruik screeningsinstrument SDQ	4 (28%)	0 (0%)	10 (71%)
Gebruik screeningsinstrument CRIES	4 (28%)	1 (7%)	9 (65%)
Uitkomsten screening besproken met ouders	12 (85%)	0 (0%)	2 (14%)

Uit de scores kunnen we opmaken dat de meeste onderdelen van Veerkracht goed geïmplementeerd zijn. Dat geldt met name voor de uitleg bij de intake dat de opvang speciale aandacht heeft voor het kind, het leggen van contact met de vader, het inschakelen van extra hulp bij zorgen of problemen, gesprekken met de ouders over het kind en de opvoeding, en gesprekken met het kind over gevoelens, ervaringen en wensen van het kind. In meer dan 80% van de instellingen worden deze onderdelen altijd of vaak uitgevoerd. Als we in aanmerking nemen dat er altijd factoren kunnen zijn die maken dat een activiteit niet uitgevoerd kan worden of niet wenselijk is (bijvoorbeeld vertrek van het kind, het gegeven dat een kind er nog niet aan toe is, of dat er al andere hulpverlening betrokken is), kunnen we de scores voor deze onderdelen goed noemen.

Bijna alle instellingen screenen de kinderen, het gebruik van de verschillende screeningsinstrumenten is wisselend. De KIPPPI¹ wordt het meest gebruikt, door 64% van de instellingen wordt deze altijd of vaak gebruikt. Er worden met name praktische redenen genoemd waarom instellingen (nog) niet of minder gebruik maken van de KIPPPI. Zo heeft een instelling de formulieren voor de KIPPPI nog niet binnen; en wordt er gewacht op de nieuwste versie om te voorkomen dat er met twee verschillende versies wordt gewerkt. De SDQ² wordt veel minder gebruikt. Hiervoor worden de volgende redenen aangedragen: *'SDQ gebruiken we nooit, er waren op een bijeenkomst veel vragen over deze screening'* of *'Niet geïmplementeerd.'* Redenen die worden genoemd voor het niet of minder gebruiken van de CRIES³ zijn: *'Medewerkers vinden het een lastig instrument om te gebruiken'*, *'De CRIES wordt op indicatie gebruikt en daarom minder vaak'* en *'Er zijn niet zoveel oudere kinderen in de opvang, dus wordt CRIES niet zo vaak gebruikt. Bovendien zetten we het alleen in als we vragen hebben over hoe het kind zich voelt.'*

Drie instellingen hebben geantwoord geen gebruik te maken van de screeningsinstrumenten in Veerkracht. In één instelling is de reden dat hier al een ander screeningsinstrument ingezet wordt. Bij een instelling worden belemmeringen ervaren: *'Te weinig kennis en expertise om goed te kunnen beoordelen. Geen aanwezigheid van bijvoorbeeld gedragskundige'*. Hierbij merken we op dat voor de beoordeling van de screeningsinstrumenten die geselecteerd zijn voor Veerkracht, geen gedragswetenschapper nodig is. Een andere instelling noemt als reden: *'Implementatie van Veerkracht dient in het structurele hulpverleningstraject nog verbeterd te worden, wat betreft de genoemde screeningsinstrumenten.'* Alle instellingen die gebruik maken van de screeningsinstrumenten, blijken de uitkomsten altijd of vaak met de ouders te bespreken.

Een paar onderdelen van Veerkracht worden volgens een klein aantal projectleiders zelden of nooit toegepast. Bij een instelling wordt zelden extra hulp ingeschakeld bij zorgen of problemen. Hierop wordt de volgende uitleg gegeven: *'Zolang de kinderen in de opvang zijn geven de kindhulpverleners doorgaans voldoende hulp. Extra hulp wordt ingeschakeld wanneer de vrouw en kinderen gaan uitstromen. Zelden wordt extra hulp ingeschakeld tijdens verblijf.'*

¹ KIPPPI staat voor: Kort Instrument voor de Psychologische en Pedagogische Probleem Inventarisatie. De KIPPPI-vragenlijsten gaan in op ontwikkelings- en gedragsaspecten die gezien kunnen worden als indicatoren van de psychische gezondheid, ontwikkeling en welbevinden van het kind. De KIPPPI is er voor verschillende leeftijdsgroepen. In de vrouwenopvang wordt met name de KIPPPI baby (6 t/m 12 maanden), dreumes (13 t/m 26 maanden) en peuter (2 t/m 3 jaar) gebruikt.

² SDQ staat voor Strengths and Difficulties Questionnaire. De SDQ is een korte screeningslijst die de psychische problematiek en vaardigheden bij kinderen van 3 tot en met 16 jaar meet.

³ De CRIES-13 (Children's Revised Impact of Event Scale) is een zelf-invulvragenlijst waarmee gescreend kan worden op posttraumatische stress klachten. De vragenlijst bestaat uit 13 items en kan worden ingevuld door kinderen vanaf 8 jaar.

Twee instellingen melden dat er zelden of nooit een veiligheidsplan voor het kind wordt gemaakt. Redenen die genoemd worden om geen veiligheidsplan te maken voor het kind:

- *'De leeftijd van het kind speelt een rol.'*
- *'Er wordt een veiligheidsplan voor het systeem opgesteld.'*
- *'Meestal geen bedreiging aanwezig.'*

Ook twee instellingen antwoorden zelden of nooit een actieplan op te stellen na de eerste periode van het verblijf in de opvang. De redenen die hierbij worden genoemd zijn:

- *'Systeem-actieplan wordt gebruikt.'*
- *'Is nog in ontwikkeling.'*

2.3.1 Inzet Veerkracht bij voortijdig vertrek van moeder en kind

De activiteiten van Veerkracht zijn verdeeld in verschillende fasen: startfase, verkenningsfase, werkfase en afrondingsfase. Of alle fasen doorlopen worden, hangt af van de verblijfsduur in de opvang. Het komt regelmatig voor dat een moeder en kind (soms onverwacht) al na enkele dagen of weken uit de opvang vertrekken. In die gevallen kan de medewerker de geplande activiteiten niet afronden. We hebben de instellingen gevraagd welke onderdelen van Veerkracht uitgevoerd zijn bij voortijdig vertrek.

Uit de antwoorden blijkt dat, indien een kind uit de opvang vertrekt voordat de startfase is afgerond, bij het merendeel van de instellingen (86%) wel de veiligheid in kaart is gebracht. Aanvullend wordt door instellingen genoemd: *'steunende en stabiliserende activiteiten'* en *'zo nodig extra hulp aangevraagd.'*

Als het kind uit de opvang vertrekt als alleen de startfase is doorlopen, hebben alle instellingen de veiligheid in kaart gebracht, en heeft bijna de helft (43%) ook een veiligheidsplan opgesteld. Aanvullend wordt genoemd: *'Opvoedvragen in kaart'*, *'Overdracht naar externen'*, *'Melding bij Veilig Thuis als er zorgen zijn'*, *'Registratie in een signaleringssysteem/verwijsindex'* (2x). *'Start van screening'* en *'Aanzet voor doelen en actieplan.'*

Als moeder en kind vertrekken na de start- en verkenningsfase, zijn in de meeste instellingen alle essentiële onderdelen van Veerkracht uitgevoerd. Aanvullend wordt door twee instellingen genoemd: *'Advies voor vervolg.'*

2.4 Voorwaarden voor implementatie

Het is duidelijk dat invoering van een omvattende methodiek als Veerkracht het een en ander vraagt van organisaties. In dit onderzoek hebben we ons de vraag gesteld wat de succes- en faalfactoren zijn voor implementatie van Veerkracht en welke omstandigheden en randvoorwaarden nodig zijn voor een goede uitvoering van Veerkracht. Vragen hierover hebben we in de enquêtes voor de directeuren en de projectleiders gesteld.

2.4.1 Financiering

Een belangrijke factor bij de implementatie die zowel door de directeuren als de projectleiders wordt genoemd, is financiering. Gevraagd naar belemmerende factoren voor de implementatie wordt door zowel directeuren als projectleiders financiën en/of tekort aan uren het vaakst genoemd. Uitgangspunt van Veerkracht is dat er begeleiding wordt geboden aan ieder kind, dat betekent voor vrijwel alle organisaties dat invoering van Veerkracht gepaard gaat met uitbreiding

van werkzaamheden. Sommige directeuren en projectleiders geven aan dat dit met name een punt is als een cliënt meerdere kinderen in de opvang heeft. Daarnaast kost een implementatieproces altijd tijdelijk extra tijd en inspanning. Sommige directeuren stellen dat het al dan niet continueren van het werken met Veerkracht afhankelijk is van financiering: *‘Wij zijn een regio met hele grote krimp in de landelijke herverdeling. We kunnen Veerkracht niet vanzelfsprekend blijven leveren vanuit de doeluitkering vrouwenopvang’, ‘In principe wel, maar aanvullende financiering nog niet geregeld.’* Een andere directeur antwoordt: *‘Ja we gaan door maar zullen keuzes moeten maken in welke vorm.’*

Aan de directeuren hebben we gevraagd hoe de extra kosten op dit moment gefinancierd worden. In onderstaande tabel een overzicht.

Tabel 2. Hoe is de implementatie en uitvoering van Veerkracht gefinancierd?

Antwoordmogelijkheden	Aantal
Eigen middelen	6
Extra financiën gemeente	3
Anders	4

Bij ‘anders’ wordt het volgende genoemd:

- Implementatie is zonder extra financiën gerealiseerd
- Combinatie eigen middelen + externe financiering Stichting Kinderpostzegels
- Combinatie eigen middelen + externe financiering gemeente
- Combinatie middelen vrouwenopvang en jeugdzorg

Van de organisaties die eigen middelen inzetten, boren de meesten daarvan hun reserves aan en gaat het om tijdelijke en beperkte inzet van extra middelen. Ook de externe financiering is tijdelijk.

2.4.2 Andere belemmerende factoren

Andere belemmerende factoren naast financiering, die door directeuren en projectleiders genoemd worden hebben betrekking op:

- Onvoldoende deskundigheid en vaardigheden: *‘Maatschappelijk werkers zijn niet gewend om gesprekken met kinderen te voeren, hierdoor handelingsverlegenheid bij uitvoering Veerkracht in praktijk.’*
- Gemeentelijk beleid: *‘Invoering WMO.’*
- Hoeveelheid veranderingen die op medewerkers afkomen: *‘Implementatie van methodiek Krachtwerk nog niet afgerond voor implementatie Veerkracht.’*

Vier projectleiders ervaren overigens geen belemmeringen bij de implementatie van Veerkracht.

2.4.3 Bevorderende factoren

We hebben ook gevraagd naar factoren die de implementatie bevorderd hebben. Door de organisaties die extra financiering hebben ontvangen voor de implementatie, wordt dit als belangrijke bevorderende factor genoemd. Daarnaast wordt vooral genoemd:

- Draagvlak, enthousiasme en motivatie bij de medewerkers: *‘Grote bereidheid en wil om hulpverlening aan kinderen te professionaliseren.’*
- Deskundigheid, training en ondersteuning: *‘Deskundigheid opgebouwd d.m.v. gerichte trainingen.’*
- Visie en aanpak van Veerkracht sluiten aan bij de vrouwenopvang: *‘Veerkracht is een logisch vervolg op de volledig geïmplementeerde Krachtmethodiek.’*
- Samenwerking andere instellingen: *‘Detachering van een gedragswetenschapper en pedagogisch hulpverlener vanuit Jeugd & Opvoedhulp waarmee “kind in beeld” vanaf het begin van het cliëntproces geborgd werd.’*
- Landelijke uitwisseling van ervaringen met Veerkracht.

2.4.4 Inrichting implementatieproces in de instellingen

In de focusgroep hebben we gesproken over het implementatieproces binnen de instellingen en wat daarvoor nodig is. Enerzijds zijn externe en randvoorwaardelijke factoren van belang bij de implementatie, anderzijds is inrichting van het implementatieproces binnen de organisatie een factor die het succes mede bepaalt. In de focusgroep zijn de volgende succesfactoren op instellingsniveau genoemd:

- Vertaalslag maken van Veerkracht naar eigen werkmethode/werkproces.
- Coaching en begeleiding van medewerkers op de uitvoering van Veerkracht.
- Regelmatige bijeenkomsten van uitvoerders van Veerkracht.
- Themabijeenkomsten in het team.
- Opstellen van prestatie-indicatoren en monitoren van de voortgang, bijvoorbeeld door studenten te vragen een onderzoekje uit te voeren.
- Vast aanspreekpunt binnen de organisatie.

2.4.5 Borging van Veerkracht

Na het implementatieproces is niet gegarandeerd dat medewerkers met de methode blijven werken en dat kinderen blijvend de aandacht en begeleiding krijgen die nodig is. Vaak verslapt de aandacht voor een nieuwe werkwijze na enige tijd en hebben medewerkers de neiging terug te vallen in oude gewoonten. In de tabel de antwoorden van de projectleiders op de vraag welke ondersteuning helpend zou zijn voor structurele toepassing van Veerkracht.

Tabel 3. Welke onderdelen zijn helpend om Veerkracht structureel toe te (blijven) passen?

Antwoordmogelijkheden	Aantal	Percentage
Opfistraining uitvoerend medewerkers	9	64%
Landelijke bijeenkomst(en) projectleiders/trainers/aandachtfunctionaris Veerkracht	10	71%
Regelmatig aandacht voor Veerkracht via mail/website	5	36%
Schriftelijke informatie, over	3	21%
Anders namelijk	8	57%

De drie respondenten die schriftelijke informatie wensen, noemen de volgende thema's:

- Thema's rondom veiligheid/veerkracht, bijvoorbeeld tips hoe je de Drie Huizen bespreekt met ouders, hoe ga je met beide ouders in gesprek etc.
- Nieuwe onderzoeken over kinderen.
- Financieringsmogelijkheden.

Bij 'anders' worden de volgende suggesties genoemd:

- *'Coaching medewerkers, methodiekdagen voor medewerkers, ondersteuning voor de coach Veerkracht door bijeenkomsten.'*
- *'Vanuit de praktijk kan je Veerkracht op zoveel manier uitvoeren, bijv. als vader geen Nederlands spreekt, niet kan lezen etc. Misschien zou het leuk zijn om praktisch/creatieve ideeën/spellen etc. te verzamelen hoe je een gesprek met kind / ouders aantrekkelijk kan maken.'*
- *'Wij geven al opfrustrainingen (zelf bedacht); zou fijn zijn als hierin meegedacht kan worden.'*
- *'Training voor gedragswetenschapper.'*
- *'Financiële middelen voor extra medewerker.'*
- *'Platform voor Veerkracht via social media, bijv LinkedIn.'*
- *'Het doorontwikkelen van de methodiek naar aanleiding van vernieuwde inzichten in de sector.'*
- *'Onderzoek naar effectiviteit.'*

2.5 Conclusies over implementatie

Als we de uitkomsten overzien, concluderen we dat Veerkracht in de meeste organisaties waar de methode geïmplementeerd is, goed geland is. Hoewel het veel organisaties niet lukt om alle onderdelen consequent toe te passen, worden de meest essentiële onderdelen van Veerkracht wel op grote schaal ingezet. Organisaties maken verschillende keuzes in welke onderdelen ze wel en niet uitvoeren. Dat is op zich niet erg, voor het behoud van de doelen en uitgangspunten van Veerkracht is wel van belang om vast te stellen wat de kernpunten van Veerkracht zijn. Hier komen we op terug in hoofdstuk 4.

Opvallend is dat het opstellen van een veiligheidsplan en van een actieplan het laagst scoren in de mate van toepassing. Zeker voor het veiligheidsplan geldt dat dit een essentieel onderdeel is van Veerkracht. Overigens merken we op dat een lagere score voor het veiligheidsplan niet hoeft te betekenen dat er minder aandacht is voor de veiligheid van het kind. Redenen waarom het veiligheidsplan en het actieplan niet altijd gebruikt worden, hebben onder meer te maken met de bruikbaarheid van de formats in Veerkracht.

Bij de meeste organisaties is veel draagvlak voor de implementatie, veel medewerkers zijn enthousiast en gemotiveerd. Wel is duidelijk dat voor uitvoering van Veerkracht extra financiering nodig is. Sommige organisaties hebben vanuit de gemeente of Stichting Kinderpostzegels extra financiering gekregen voor de implementatie. Andere organisaties die geen extra financiering hebben, ervaren dat als knelpunt omdat er onvoldoende uren zijn om alle onderdelen van Veerkracht uit te voeren. Belangrijk te noemen is dat de extra financiering die sommige instellingen krijgen of uit eigen middelen inzetten, altijd tijdelijk is. Om de uitvoering van Veerkracht te garanderen in de toekomst is structurele financiering van belang.

3 Resultaten van Veerkracht

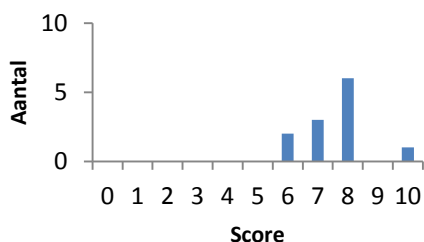
In dit hoofdstuk beschrijven we welke verbeteringen het werken met Veerkracht volgens de instellingen heeft opgeleverd en welke opbrengsten zij zien voor kinderen, ouders en voor zichzelf als medewerkers.

3.1 Verbeteringen in de werkwijze

Vrijwel alle vrouwenopvanginstellingen hadden al aandacht voor kinderen en de opvoeding voordat Veerkracht werd ingevoerd, bijvoorbeeld kinderwerk/kinderactiviteiten en opvoedingsondersteuning. We waren benieuwd op welke punten Veerkracht volgens de instellingen verbeteringen van de werkwijze heeft opgeleverd en in welke mate. In de enquête hebben de projectleiders dit gescoord voor de verschillende onderdelen van Veerkracht.

3.1.1 Contact vader

De belangrijkste verbetering in de werkwijze door Veerkracht is het contact met de vader. De range van de 12 cijfers die in totaal zijn gegeven ligt tussen de 6 en 10. Het cijfer 8 wordt het vaakst gegeven, één keer wordt zelfs een 10 gegeven.



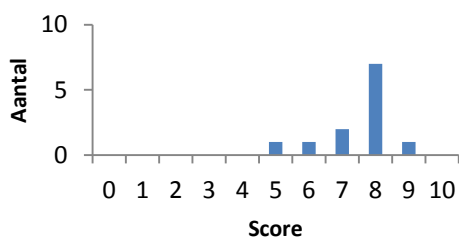
Figuur 1. Gegeven cijfers voor de mate waarin Veerkracht heeft geleid tot verbetering van het contact met vader. 0= geen verbetering en 10 = enorme verbetering.

Een opmerking die duidelijk maakt dat het contact met vader toch ook lastig kan zijn:

'Vraagt ook speciale vaardigheden van de werker, dit blijkt in de praktijk nogal eens lastig te zijn.'

3.1.2 Screening kind

Ook op het gebied van de screening wordt een aanzienlijke verbetering ervaren. De meeste respondenten geven een 7 of 8. Het cijfer 8 wordt het vaakst door de respondenten gegeven, namelijk zeven keer.



Figuur 2. Gegeven cijfers voor de mate waarin Veerkracht heeft geleid tot verbetering van de screening van het kind. 0= geen verbetering en 10 = enorme verbetering.

Opmerkingen die de ervaren verbetering illustreren zijn:

'Meer inzicht in wat er nodig is met betrekking tot problematiek kinderen.'

'Via eenduidige richtlijnen naar kinderen kijken en daarbij de vaders betrekken. Zij vullen ook de KIPPPI in.'

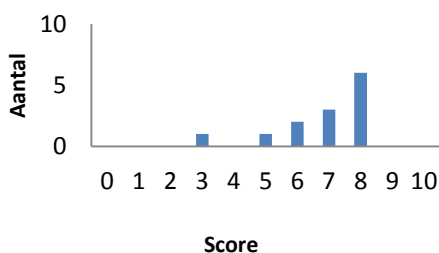
'Redelijk objectieve manier van vaststellen van zorgen. Hulpverleners zelf kennen vooral waarde toe aan observaties en "gevoel" dat er iets niet goed is. Bij verwijzing naar ketenpartners een mooi redelijk objectief instrument.'

Een verklaring van de respondent die een 5 geeft voor de ervaren verbetering:

'We gebruikten al een eigen observatielijst, waar we heel tevreden over waren. De Kippi is ook prettig, met name omdat blijkt dat de moeders het erg prettig vinden hun score met onze te vergelijken en te bespreken.'

3.1.3 Veiligheidsplan kind

De ervaren verbetering op het gebied van het veiligheidsplan laat iets meer spreiding zien, de cijfers lopen uiteen van een 3 tot een 8. De meeste respondenten beoordelen de verbetering als behoorlijk groot, het cijfer 8 wordt het meest door de gegeven, namelijk zes keer.



Figuur 3. Gegeven cijfers voor de mate waarin Veerkracht heeft geleid tot verbetering van het veiligheidsplan van het kind. 0= geen verbetering en 10 = enorme verbetering.

Een opmerking die de ervaren verbetering illustreert:

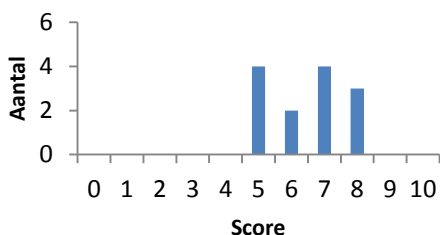
'Het geeft kinderen duidelijkheid wat te doen als gevaar dreigt.'

Een opmerking van een instelling die minder verbetering ervaart is:

'Veiligheidsplan kind uit methode is te summier om veiligheidsrisico's in kaart te brengen.'

3.1.4 Actieplan en begeleiding kind

De mate waarin Veerkracht tot een verbetering heeft geleid ten aanzien van het actieplan en begeleiding van het kind scoort iets minder, de scores liggen tussen de 5 en 8.



Figuur 4. Gegeven cijfers voor de mate waarin Veerkracht heeft geleid tot verbetering van het actieplan en de begeleiding van het kind. 0= geen verbetering en 10 = enorme verbetering.

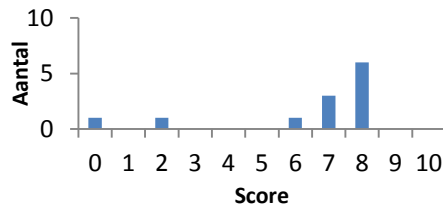
Opmerkingen die hierover worden gemaakt:

'Medewerkers en ouders zijn bewuster met de wensen/hulp van de kinderen bezig.'

'Meer doelgericht met kinderen bezig. Dat is dus een verbetering. Aandacht voor de kwaliteit van het Actieplan blijft van belang.'

3.1.5 Intake kind

De verbetering op het gebied van de intake van het kind door Veerkracht wordt verschillend ervaren. Eenmaal wordt door een instelling het cijfer 0 gegeven en eenmaal het cijfer 2. De overige cijfers liggen tussen de 6 en 8.



Figuur 5. Gegeven cijfers voor de mate waarin Veerkracht heeft geleid tot verbetering van de intake van het kind. 0= geen verbetering en 10 = enorme verbetering.

Enkele reacties die de verbetering illustreren zijn:

'Veel meer inzicht hoe het kind zaken beleeft. Zorgen rondom het kind komen duidelijker naar boven.'

'Het is ontzettend verhelderend gebleken niet alleen met moeder over het kind, maar juist ook met het kind te praten. Het kind kan met hele andere dingen zitten dan moeder.'

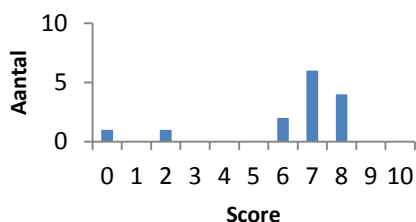
'Intake met de moeder over het kind geeft bewustwording bij moeder. Er is in ieder geval aandacht voor het kind. De intake met het kind hadden we al. De intake met de moeder over het kind was nieuw en heeft toegevoegde waarde.'

Genoemde reden waarom een instelling minder verbetering ervaart:

'We gebruikten voor Veerkracht een eigen intake die we beter vinden; in de intake van veerkracht missen we een aantal vragen en er is te weinig ruimte om te typen'

3.1.6 Ondersteuning ouders

De ervaren verbetering in de werkwijze met betrekking tot de ondersteuning scoort redelijk hoog, met een paar uitschieters naar beneden. De uitschieters duiden erop dat dit onderdeel in sommige instellingen al goed was voordat Veerkracht werd geïmplementeerd.



Figuur 6. Gegeven cijfers voor de mate waarin Veerkracht heeft geleid tot verbetering van de ondersteuning van ouders. 0= geen verbetering en 10 = enorme verbetering.

Enkele opmerkingen die de ervaren verbetering illustreren:

'Ouders worden concreter ondersteund.'

'Geeft ouders meer inzicht.'

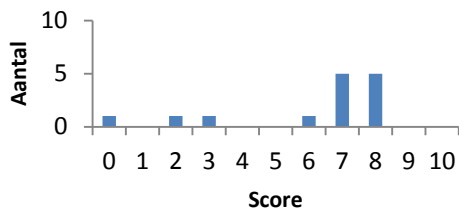
Reacties van respondenten die geen specifieke verbetering hebben ervaren:

'Deden we al volop, Veerkracht heeft niet geleid tot meer.'

'Moeders kregen wel ondersteuning. De ondersteuning voor vaders is verbeterd, maar ook dit moet nog beter. Daarom is er een training systeemgericht werken aan alle hulpverleners aangeboden. Veerkracht geeft over de invulling van opvoedingsondersteuning niet altijd voldoende handvaten (hoe doe je dit nu precies). Dat gaan we verder ontwikkelen.'

3.1.7 Extra hulp inschakelen

De verbetering op het gebied van het inschakelen van extra hulp wordt in het algemeen als redelijk tot groot ervaren. Ook hier enkele uitschieters van instellingen die op dit punt al een goede werkwijze hadden.



Figuur 7. Gegeven cijfers voor de mate waarin Veerkracht heeft geleid tot verbetering van het inschakelen van extra hulp bij problemen en zorgen. 0= geen verbetering en 10 = enorme verbetering.

Een opmerking die de verbetering in de werkwijze door Veerkracht illustreert:

'Wij hebben betere handvatten gekregen om extra hulp in te schakelen, zo nodig, en hoe dit te bespreken met moeder.'

Reacties van respondenten die bij het inschakelen van hulp ook tegen zaken aanlopen:

'Van groot belang. Dit hadden we vorig jaar redelijk goed voor elkaar, een verwijzing naar externe GZ psycholoog. Door de transitie is het verwijzen lastiger geworden. Sociale wijkteams moeten de werkwijze nog "leren".'

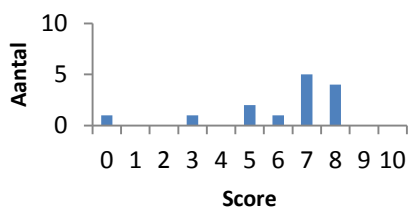
'Wachlijsten bij externen. Er is wel een positieve beweging.'

Een opmerking van een instelling die geen specifieke verbetering ondervindt:

'We schakelden voor Veerkracht ook gericht extra hulp in voor kinderen die dit nodig hadden.'

3.1.8 Realiseren goed leef- en opvoedklimaat

De scores laten zien dat door de meeste respondenten een behoorlijke verbetering zien ten aanzien van het leef- en opvoedklimaat. Voor enkelen geldt dit niet of minder omdat dit al goed gebeurde.



Figuur 8. Gegeven cijfers voor de mate waarin Veerkracht heeft geleid tot verbetering van het realiseren van een goed leef- en opvoedklimaat. 0= geen verbetering en 10 = enorme verbetering.

Enkele opmerkingen van respondenten die de ervaren verbetering illustreren:

'Bewustwording van het belang van leef- en opvoedklimaat.'

'De verantwoordelijkheid voor het opvoedklimaat wordt nu door alle medewerkers gedragen.'

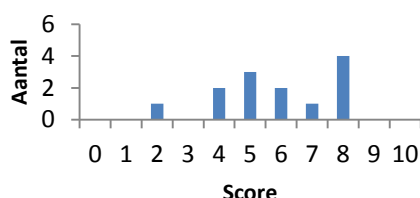
Opmerkingen van respondenten die geen specifieke verbetering ondervinden:

'Deden we al; we merken geen verbetering door Veerkracht.'

'Was al onder de aandacht, verbetering is beperkt.'

3.1.9 Betrekken hulpbronnen uit het netwerk

De minst grote verbetering wordt ervaren in het betrekken van hulpbronnen uit het netwerk van het kind, hoewel de meesten wel vinden dat Veerkracht tot een verbetering heeft geleid.



Figuur 9. Gegeven cijfers voor de mate waarin Veerkracht heeft geleid tot verbetering van het realiseren van een goed leef- en opvoedklimaat. 0= geen verbetering en 10 = enorme verbetering.

Enkele opmerkingen van respondenten die de ervaren verbetering illustreren:

'We vragen er wat meer naar en bespreken met moeder de mogelijkheden.'

'Hulpbronnen zijn sneller in beeld.'

Opmerkingen van respondenten die weinig verbetering zien:

'Wel inzet hierin maar nog weinig resultaat.'

'Is bij ons nog in ontwikkeling.'

'Kan nog beter worden.'

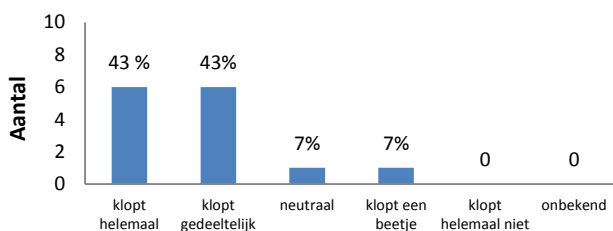
3.2 Opbrengsten van het werken met Veerkracht

Naast verbeteringen van de werkwijze waren we benieuwd tot welke opbrengsten en resultaten het werken met Veerkracht in de instellingen heeft geleid in het licht van de doelen. Hiervoor hebben we verschillende stellingen voorgelegd in de enquête voor de projectleiders. Hieronder de uitkomsten.

3.2.1 Medewerkers hebben beter inzicht in hoe het met het kind gaat en wat het nodig heeft

Uit figuur 10 blijkt dat voor het merendeel van de respondenten (86%) geldt dat medewerkers door het werken met Veerkracht beter inzicht hebben in hoe het met een kind gaat en wat het nodig heeft. Voor een enkele instelling waarbij dit minder het geval is, wordt dit als volgt toegelicht:

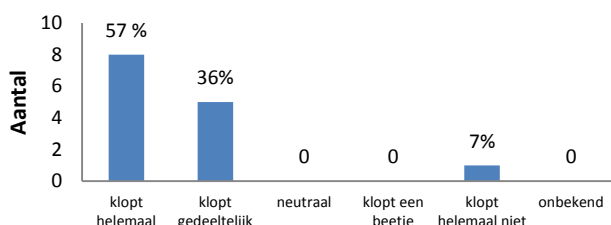
'Wij zitten nog midden in de implementatie en hebben nog veel te doen om ervoor te zorgen dat we alles uit Veerkracht halen.'



Figuur 10. Beter inzicht van medewerkers in hoe het met het kind gaat en wat het nodig heeft door het werken met Veerkracht.

3.2.2 Medewerkers ervaren dat zij meer kunnen betekenen voor kinderen in de opvang

Voor vrijwel alle respondenten (93%) geldt dat medewerkers door het werken met Veerkracht ervaren dat zij meer kunnen betekenen voor kinderen in de opvang. Voor één instelling geldt dit niet (zie figuur 11).



Figuur 11. Door het werken met Veerkracht ervaren medewerkers dat zij meer kunnen betekenen voor kinderen in de opvang.

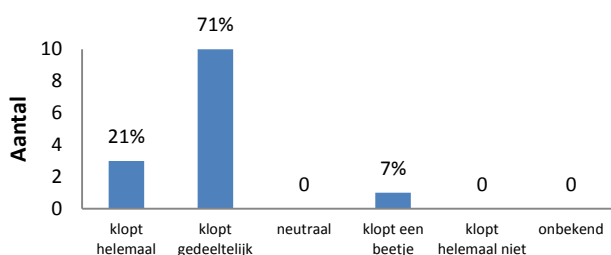
3.2.3 De kwaliteit van de begeleiding van kinderen is verbeterd

Bijna alle respondenten (92%) vinden dat door het werken met Veerkracht de kwaliteit van de begeleiding van kinderen is verbeterd. Voor tien respondenten klopt dit gedeeltelijk en voor drie respondenten helemaal (zie figuur 12). Er is één instelling waarvoor dit 'een beetje klopt'.

Opmerkingen van respondenten waarvoor dit helemaal of gedeeltelijk klopt:

'Kwaliteit is nu beter aantoonbaar.'

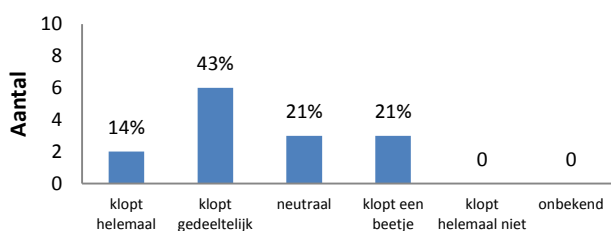
'Omdat het kind meer in beeld is bij collega's/ het hele team.'



Figuur 12. De kwaliteit van de begeleiding van kinderen is door het werken met Veerkracht verbeterd.

3.2.4 De kwaliteit van het leef- en opvoedklimaat in de opvang is verbeterd

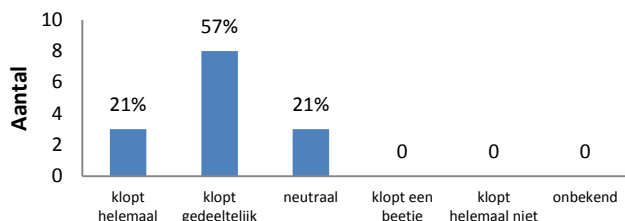
Ruim de helft van de respondenten (57%) vindt dat door het werken met Veerkracht de kwaliteit van het leef- en opvoedklimaat in de opvang is verbeterd (zie figuur 13).



Figuur 13. Door het werken met Veerkracht is de kwaliteit van het opvoed- en leefklimaat in de opvang verbeterd.

3.2.5 De veiligheid van het kind is beter gewaarborgd

Voor het merendeel van de respondenten (78%) geldt dat door het werken met Veerkracht de veiligheid van het kind beter geborgd is (zie figuur 14).

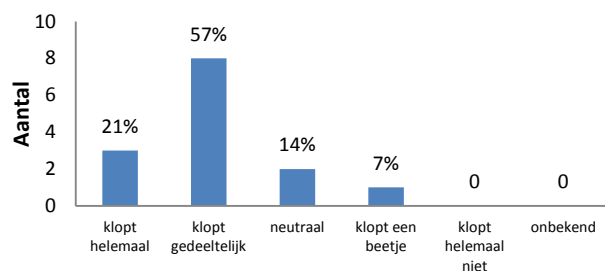


Figuur 14. Door het werken met Veerkracht is de veiligheid van het kind beter gewaarborgd.

3.2.6 Werken met Veerkracht draagt bij aan verbetering van de relatie ouder en kind

Ook het merendeel van de respondenten (78%) vindt dat het werken met Veerkracht bijdraagt aan de verbetering van de relatie van ouder en kind (zie figuur 15). Een instelling die dit minder onderschrijft merkt hierover op:

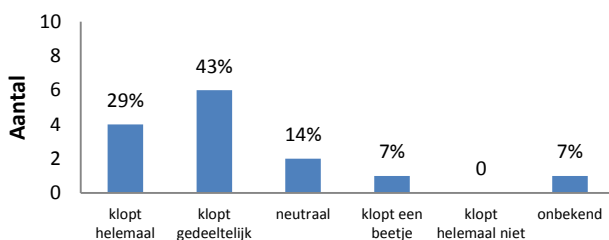
'Niet in vergelijking met de tijd vóór veerkracht, omdat we al veel deden.'



Figuur 15. Werken met Veerkracht draagt bij aan verbetering van de relatie ouder en kind.

3.2.7 Werken met Veerkracht zorgt voor meer plezier en welbevinden van kinderen

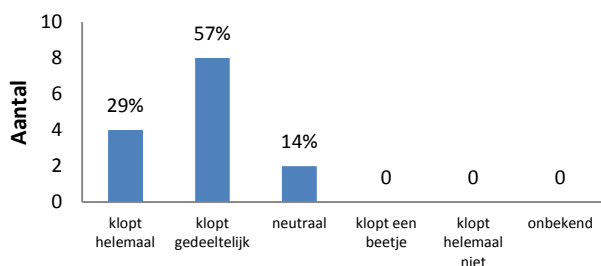
Dat het werken met Veerkracht zorgt voor meer plezier en welbevinden van kinderen wordt door bijna driekwart van de respondenten (72%) bevestigd (zie figuur 16).



Figuur 16. Werken met Veerkracht zorgt voor meer plezier en welbevinden van kinderen.

3.2.8 Werken met Veerkracht draagt bij aan betere verwerking

Het merendeel van de respondenten (86%) bevestigt dat Veerkracht bijdraagt aan een betere verwerking van de huiselijk geweldervaringen van het kind (zie figuur 17).

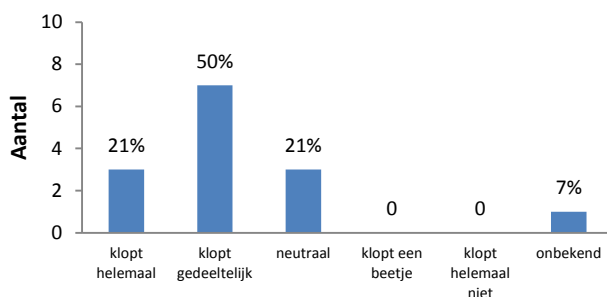


Figuur 17. Werken met Veerkracht draagt bij aan betere verwerking van de huiselijk geweldervaringen van het kind

3.2.9 Ouders zijn beter in staat de veiligheid voor hun kind te waarborgen

Het merendeel van de respondenten (71%) is van mening dat door het werken met Veerkracht ouders beter in staat zijn om de veiligheid van hun kinderen te waarborgen (zie figuur 18). Een opmerking die hierbij wordt gemaakt:

'Dit hangt ook af van de deskundigheid van de medewerker. De een kan dit beter dan de ander.'



Figuur 18. Door het werken met Veerkracht zijn ouders beter in staat de veiligheid voor hun kind te waarborgen.

3.3 Meerwaarde Veerkracht volgens de directeuren

Ook de directeuren ervaren Veerkracht als een verbetering. Gevraagd naar de meerwaarde worden onder meer de volgende antwoorden gegeven:

'Geeft de inzet voor kinderen een leidraad'. Wij combineren Veerkracht wel met dagbehandeling binnen jeugdzorg of traumabehandeling indien dat noodzakelijk is.'

'Hulp aan kinderen is verbeterd, kind staat centraal en naar ouders is het een goed middel om ouders duidelijk te maken wat het huiselijk geweld betekent voor 't kind.'

'Kinderen die te maken hebben gehad met huiselijk geweld krijgen in de opvang de steun en hulp die zij nodig hebben. Uitdragen van expertise bij huiselijk geweld naar ketenpartners en

maatschappij wordt versterkt door hulp te bieden aan kinderen die te maken hebben met huiselijk geweld.'

'Kinderen zien als een individu met mogelijkheden.'

'Leidt tot inhoudelijke betere hulpverlening aan het systeem.'

'Professionalisering, kinderen krijgen meer aandacht, profilering.'

'Enorme impuls voor kwaliteit van begeleiding aan kinderen.'

3.4 Conclusies over de resultaten van Veerkracht

De uitkomsten die in dit hoofdstuk gepresenteerd zijn laten zien dat Veerkracht duidelijke verbeteringen en resultaten heeft opgeleverd. Op veel punten heeft Veerkracht tot een aanzienlijke verbetering geleid ten opzichte van de situatie voordat Veerkracht geïmplementeerd was. Bij de punten waarop relatief iets minder verbetering wordt gezien, betreft dit meestal aspecten van de werkwijze die sommige instellingen al goed voor elkaar hadden.

Opvallend is de grote verbetering bij het contact met de vader. Voordat Veerkracht geïmplementeerd werd, werd slechts door een enkele instelling standaard de vader benaderd en stond ter discussie of dit verantwoord was. Kennelijk heeft de implementatie van Veerkracht hierin een verandering teweeg gebracht en is het leggen van contact met de vader nu meer vanzelfsprekend én wordt dit als positief ervaren.

Daarnaast constateren we dat Veerkracht lijkt waar te maken wat met de methode werd beoogd. Zowel op het niveau van instellingen en medewerkers als op het niveau van kinderen en ouders blijken de opbrengsten van Veerkracht positief. Medewerkers hebben door Veerkracht beter inzicht in hoe het met het kind gaat en vinden dat zij meer kunnen betekenen voor kinderen. Op de belangrijkste doelen van Veerkracht, zoals veiligheid voor het kind, verbetering van de ouder-kind relatie en verwerking van de huiselijk geweldervaringen, wordt verbetering gezien.

4 Tevredenheid over de *methode* Veerkracht

De *methode* Veerkracht is een vertaling van uitgangspunten en inzichten naar richtlijnen voor de praktijk, hulpmiddelen en instrumenten. Een van de doelen van het onderzoek is zicht krijgen op de tevredenheid over de methode Veerkracht en gewenste aanvullingen en verbeteringen van de methode. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste uitkomsten weergegeven.

4.1 Sterke punten van Veerkracht

We hebben allereerst aan de projectleiders gevraagd wat zij als sterke punten van Veerkracht zien. De antwoorden zijn in te delen in de volgende categorieën (tussen haakjes het aantal keren dat het betreffende punt genoemd is)

a. Aandacht voor het kind, kind centraal, kind in beeld (8x)

'Door Veerkracht zijn de kinderen meer in beeld gekomen bij de rest van ons team (iedereen buiten de kinderwerkers).'

'Het gebruiken van Veerkracht geeft ons veel inzicht in de beleving van de kinderen. Je bent bewuster met de kinderen bezig.'

'Het uitgangspunt dat kinderen centraal moeten staan. Medewerkers die ermee aan de slag gaan zien kinderen blijer worden en daar worden zij weer blij van.'

b. Gezinsgericht (2x)

'Kracht- en kindgericht zonder de verantwoordelijkheid van ouders uit het oog te verliezen.'

'Gezinsgesprekken. Met behulp van Drie Huizen-methode wordt snel aan ouders duidelijk wat kind heeft meegekregen.'

c. Instrumenten (3x)

'De tools: Toverfee, Drie Huizen-methode.'

'Leuke werkmethoden om de zorgen, krachten en wensen met een kind in kaart te brengen.'

'Aanreiken van concrete methoden en technieken ('producten') die hulpverleners kunnen toepassen om vorm te geven aan het algemene 'zicht op kind'.'

d. Betrekken van vaders (1x)

'De informatie over het betrekken en de rechtspositie van vaders.'

e. Overig

Overige sterke punten die zijn genoemd, hebben vooral betrekking op structuur en toepasbaarheid.

'Kind in beeld op gestructureerde wijze.'

'Op maat toepasbaar voor kind en ouder.'

'Mooie instrumenten, gedegen opbouw van een hulptraject, kind centraal.'

4.2 Zwakke punten van Veerkracht

De zwakke punten van Veerkracht die de respondenten noemen, hebben we als volgt gecategoriseerd.

a. Omvang van de methodiek/handleidingen (5x)

Meerdere respondenten noemen de uitgebreidheid van de methodiek als zwak punt. Daarbij gaat het enerzijds om de hoeveelheid activiteiten die Veerkracht omvat, anderzijds om de hoeveelheid tekst in de handleidingen.

'Het is uitgebreid en in detail beschreven. Het komt als heel veel voor medewerkers over.'

'De methode is één groot boekwerk zonder prioriteitstelling per fase. De hoeveelheid is zo groot dat geen vrouwenopvanginstelling alles kan invoeren zonder structurele extra financiering.'

b. Moeilijk te implementeren (2x)

Bij de omvang van de methodiek is al genoemd dat implementatie door de omvang van de methodiek lastig is. Ook los daarvan noemen sommigen als zwak punt dat Veerkracht lastig te implementeren is.

'Implementatie kost veel tijd en ondersteuning bij begeleiders; er moet een hele omslag worden gemaakt en veel begeleiders vinden het eng om met kinderen in gesprek te gaan.'

'Om er echt goed mee te kunnen werken is er een behoorlijke tijdsinvestering noodzakelijk. Implementatie is lastig als er onvoldoende tijd en geld is.'

c. Instrumenten en hulpmiddelen (3x)

Sommigen vinden de instrumenten en hulpmiddelen van Veerkracht een zwak punt.

'Teveel materialen die niet altijd aansluiten bij het kind-niveau. De taal van het kind spreken.'

'De screeningslijsten vinden wij niet zo goed.'

'Teveel formulieren. We hebben hier ook een eigen vorm aan gegeven.'

d. Elementen die gemist worden (3)

Enkele respondenten noemen onderwerpen die zij missen in Veerkracht.

'Te weinig handvatten om daadwerkelijk opvoedingsondersteuning te bieden. Te weinig invulling voor het groepsaanbod voor kinderen of aansluiten bij effectieve interventies.'

'Aandacht voor sport, spel en bewegen.'

'Na de werkfase is het erg onduidelijk hoe goed vorm te geven aan de hulpverlening middels Veerkracht.'

'Onderdeel rondom vaderschap onvoldoende uitgewerkt.'

4.3 Tevredenheid over hulpmiddelen en materialen

Daarnaast hebben we de projectleiders gevraagd hoe tevreden zij zijn over de hulpmiddelen en materialen van Veerkracht.

Tabel 4. Tevredenheid over de hulpmiddelen van Veerkracht uitgedrukt in een gemiddeld rapportcijfer.

Hulpmiddelen Veerkracht						
	Intakeformulier	Veiligheidsplan	Actieplan	Drie Huizen-methode	Words & Pictures	Krachtinventarisatie opvoeding
Rapportcijfer	7,2	7,3	7,2	8,4	7,1	7,5

Uit tabel 4 blijkt dat de verschillende hulpmiddelen van Veerkracht alle worden beoordeeld met een gemiddeld cijfer van 7,1 of hoger. Het meest tevreden zijn de respondenten over de Drie Huizen-methode. Het gemiddelde cijfer dat hiervoor wordt gegeven is een 8,4.

De respondenten hebben voor de Drie Huizen-methode een cijfer gegeven dat ligt tussen de 7 en de 10. Het cijfer 8 wordt zes keer gegeven en het cijfer 10 eenmaal.

Het laagste gemiddelde cijfer wordt gegeven voor 'Words & Pictures'. Toch krijgt ook dit hulpmiddel een ruimvoldoende (7,1). Twaalf van de vijftien respondenten beoordelen 'Words & Pictures' met een cijfer tussen de 1 en 9. Het cijfer 8 wordt het meeste gegeven, vijf keer. Het cijfer 1 wordt eenmaal gegeven. In ogenschouw moet worden gehouden dat dit cijfer 1 het gemiddelde cijfer omlaag heeft gehaald.

Enkele opmerkingen die hierbij door de respondenten worden gemaakt zijn

'In de Kippi zitten een aantal fouten.'

'De materialen zijn te weinig op kindniveau geschreven.'

Tabel 5. Tevredenheid over de materialen en training van Veerkracht uitgedrukt in een gemiddelde rapportcijfer.

Materialen				
	Handleiding deel I	Handleiding deel II	Werkmap	Training
Rapportcijfer	7,6	7,6	7,4	7,2

Uit tabel 5 blijkt dat de materialen en training door de respondenten gemiddeld allen worden beoordeeld met een (ruim)voldoende. Het meest tevreden zijn de respondenten over de handleidingen. De cijfers die voor beide handleidingen worden gegeven liggen tussen de 6 en 9. Voor beide handleidingen wordt eenmaal een 6 gegeven.

De training wordt met gemiddeld 7,2 beoordeeld. De cijfers die gegeven zijn liggen tussen de 6 en 8. Driemaal wordt een 6 gegeven en vijfmaal een 8.

4.4 Verbeterpunten en aanvullingen

De verbeterpunten die door de projectleiders genoemd worden, liggen overwegend in het verlengde van de genoemde zwakke punten. Er zijn inhoudelijke verbeterpunten en praktische verbeterpunten genoemd. Naast verbeterpunten zijn ook gewenste aanvullingen op Veerkracht genoemd. De verbeterpunten en aanvullingen hebben we uitgebreid besproken in de focusgroep. In de paragraaf 4.5.4 gaan we hierop in.

4.5 De focusgroep over de methode Veerkracht

In de focusgroep zijn we dieper ingegaan op de uitkomsten van de enquête. Dat heeft geleid tot verdere verduidelijking en aanscherping van de ervaringen met en meningen over Veerkracht. Daarnaast zijn we met de focusgroep een stap verder gegaan, door te bespreken wat de ervaringen en meningen betekenen voor de *methode* Veerkracht. Wat zijn de kernelementen die de essentie vormen van Veerkracht, wat zijn werkzame factoren, welke verbeteringen zijn nodig om de bruikbaarheid en werkzaamheid van de methode te vergroten?

4.5.1 Aard van de methode Veerkracht

Voor de discussie over verbeteringen van de methode Veerkracht, is relevant om stil te staan bij de vraag wat voor soort methode Veerkracht is of zou moeten zijn. In het brede scala aan interventies en programma's voor de sociale sector is een continuüm te zien van strak gestructureerde

methodes met een voorschrijvend karakter aan de ene kant en meer 'open' methodische benaderingen met een grote ruimte voor instellingen en medewerkers om eigen keuzes te kunnen maken, aan de andere kant.

In de focusgroep hebben we besproken hoe voorschrijvend (dwingend) of open (ruimte voor eigen invulling) Veerkracht zou moeten zijn. De deelnemers verschillen in de mate waarin zij kiezen voor meer voorschrijvend of meer ruimte voor eigen invulling. Duidelijk is dat het van belang wordt gevonden dat Veerkracht een zekere mate van houvast biedt, door een duidelijke beschrijving van wat er, met name in de eerste fase, achtereenvolgend moet gebeuren. Anderzijds is er ook behoefte aan ruimte voor eigen keuzes en eigen invulling, maar wel binnen de visie en uitgangspunten van Veerkracht. De conclusie die we kunnen trekken is dat er behoefte is aan meer duidelijkheid over wat de 'kern' van Veerkracht is, welke onderdelen van Veerkracht minimaal uitgevoerd moeten worden en welke onderdelen naar eigen keuze ingezet kunnen worden. We komen hier later in dit hoofdstuk op terug. In de aanloop daarnaar toe gaan we in op wat de focusgroep als opbrengsten en werkzame factoren ziet en op welke punten Veerkracht verbeterd zou kunnen worden.

4.5.2 Belangrijkste opbrengsten volgens de focusgroep

In de focusgroep is gevraagd wat de deelnemers als de belangrijkste opbrengsten van Veerkracht zien. Als eerste wordt de aandacht voor de positie van kinderen in de vrouwenopvang naar voren gebracht als belangrijke opbrengst. Als bijkomende ontwikkeling wordt genoemd dat er meer maatschappelijke en politieke aandacht voor kinderen in de vrouwenopvang is gekomen.

Als tweede noemen de deelnemers de samenwerking met externe partijen. De volgende opmerkingen worden hierover gemaakt: *'Hulpverlening naar jeugdzorg kan sneller georganiseerd worden', 'Veel elementen van SOS binnen Veerkracht waardoor dit gemakkelijker gaat.'*

Derde punt is verbetering van de deskundigheid. Er wordt gesproken over een vliegwieleffect en meer professionaliteit. Dit geldt ook voor de medewerkers in de instellingen die niet direct met Veerkracht werken, maar wel met kinderen en ouders te maken hebben.

Tenslotte ervaren sommigen als opbrengst dat de gemeente het belang van Veerkracht inziet voor de kinderen, met als gevolg dat de gemeente middelen toekent om ook volgend jaar Veerkracht uit te kunnen blijven voeren.

4.5.3 Succesfactoren

Aan de deelnemers van de focusgroep hebben we gevraagd welke factoren volgens hen met name de positieve ervaringen en resultaten van Veerkracht verklaren. Dit levert het volgende beeld op.

- Het kind centraal stellen door de kinderintake en een eigen kindhulpverlener voor elk kind. *'Het kind centraal stellen kan werken als hefboom om patronen te doorbreken in gezinnen.'*
- Screening met behulp van objectieve hulpmiddelen: *'Fijn om door te nemen met ouders en goed te gebruiken als start van een gesprek.'*
- De focus op ouders en ouderschap: *'Praten met ouders over wat geweld met kinderen doet werkt in veel gevallen als eyeopener.'* Door de Signs of Safety-benadering en met de krachteninventarisatie kan goed aangesloten worden op wat ouders zelf willen en wordt de focus op de krachten van ouders gelegd.
- Zorgen voor een veilig klimaat in de opvang.

4.5.4 Verbeterpunten van Veerkracht

Met de deelnemers van de focusgroep hebben we uitgebreid stilgestaan bij de gewenste verbeteringen van Veerkracht. Als uitgangspunt hebben we een lijst gemaakt van de verbeterpunten die in de enquête genoemd zijn door de projectleiders. Deze lijst hebben we voorgelegd aan de deelnemers van de focusgroep. We hebben de deelnemers gevraagd een prioritering aan te brengen door te scoren welke verbetering zij het meest gewenst vinden. De uitkomsten zijn als volgt:

1. Actieplan voor het hele gezin in plaats van voor elk kind afzonderlijk (11)
2. Meer informatie over signalering van trauma (8)
3. Meer over vaderschap (7)
4. (Meer) hulpmiddelen per leeftijdsgroep (4)
5. Invulling opvoedingsondersteuning (2)
6. Uitwerking eindfase/vertrek/overdracht (2)
7. Invulling groepsprogramma kinderen (1)
8. Meer focus op veiligheid kind bij ouders (1)
9. Informatie over activiteiten met kinderen, sport, spel en natuur (0)
10. Meer uitwerking werkfase (0)
11. Meer informatie over doorverwijzing naar specialistische hulp (0)

Het is duidelijk dat het *actieplan* het meest in aanmerking komt voor verbetering. In het actieplan worden de doelen van het kind beschreven, de doelen hebben betrekking op alle leefgebieden. Achterliggende gedachte van het actieplan is, dat dit bij een kind het gevoel versterkt dat hij grip heeft op de situatie. Het maken van een actieplan voor elk kind wordt door de meeste deelnemers aan de focusgroep gezien als te bewerkelijk, met name als een moeder met meerdere kinderen in de opvang verblijft. In de praktijk vinden betrokkenen dat het format van het actieplan dat opgenomen is in Veerkracht niet prettig/handig, bovendien levert het te weinig meerwaarde op. In sommige instellingen hebben medewerkers zelf andere varianten ontwikkeld, die beter aansluiten bij de eigen aanpak. Voorbeelden zijn: een actieplan voor het hele gezin met daarin aandachtspunten voor de kinderen en werkboekjes voor het kind met een aantal thema's van Veerkracht waarin het zelf tekeningen kan maken en teksten kan schrijven.

Als tweede scoort aanvullende informatie over *trauma en traumasignalering*. In de vrouwenopvang zijn verschillende meningen over hoeveel nadruk gelegd moet worden op mogelijke trauma's en andere problemen bij kinderen. Deelnemers aan de focusgroep vinden dat voorkomen moet worden dat kinderen te snel een stempel krijgen. Anderzijds is duidelijk dat kinderen in de vrouwenopvang een aanzienlijk risico lopen op trauma en dat het van belang is om traumasymptomen tijdig te signaleren. Geconcludeerd wordt dat meer informatie gewenst is over trauma en traumasymptomen, zodat medewerkers goed onderscheid kunnen maken tussen 'gewone' en zorgelijke reacties van kinderen.

Meer informatie over *vaderschap en contact met vaders* scoort als derde verbeterpunt. Sommige medewerkers lopen in de praktijk tegen vragen aan op het gebied van de veiligheidsrisico's en juridische aspecten en hebben behoefte aan meer informatie daarover. Anderen vinden de informatie daarover in Veerkracht wel voldoende.

Op punt 9: activiteiten voor kinderen zoals *sport, spel en bewegen, muziek en natuur* en *informatie over gezonde voeding* als gewenste aanvulling zijn door de focusgroep niet gescoord. Dit heeft nadere toelichting. De enquêtes van de projectleiders laten zien dat de helft van de projectleiders (50%) activiteiten voor kinderen zoals, sport, spel en bewegen, muziek en natuur als wenselijke aanvulling ziet. Informatie over gezonde voeding wordt door een deel (36%) gewenst. Ook door de directeuren worden dit belangrijke thema's gevonden. De meningen verschillen echter of deze thema's in Veerkracht opgenomen moeten worden, of dat er beter aparte producten voor ontwikkeld kunnen worden. De focusgroep geeft de voorkeur aan de laatste optie. Er zijn overigens ook instellingen die geen aanvullingen wensen. Hierbij wordt opgemerkt: *'Geen, het is juist prettig om ook eigen invulling te kunnen geven aan het werk.'*

De *praktische* verbeterpunten die genoemd zijn in de enquête zijn op dezelfde manier besproken en geprioriteerd in de focusgroep. Dat levert de volgende scores op:

1. Prioriteiten aanbrengen per fase (8)
2. Handleiding deel 1 (procesbeschrijving) kort samenvatten (7)
3. Minder formulieren (6)
4. Andere screeningsinstrumenten (1)
5. Schrappen van onderdelen (0)

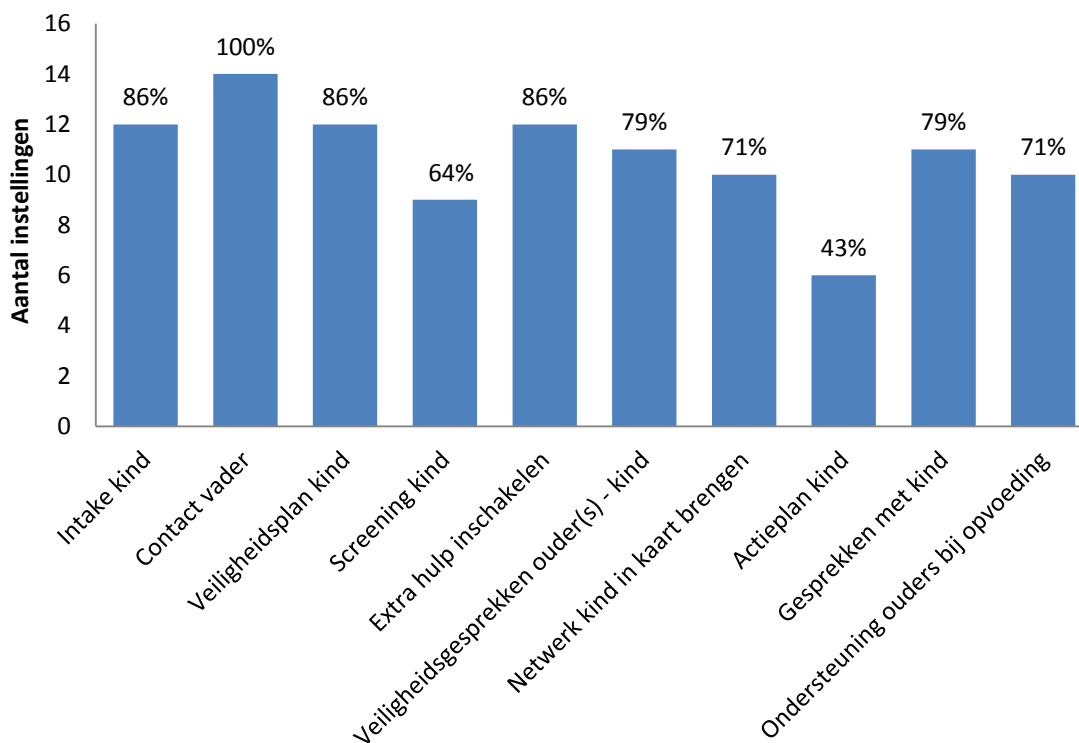
Een duidelijke conclusie over de praktische verbeterpunten is dat de hoeveelheid informatie die Veerkracht biedt, meer gestroomlijnd zou moeten worden. Om te beginnen is er behoefte aan een onderscheid tussen activiteiten en hulpmiddelen die echt ingezet moeten worden en onderdelen die facultatief zijn. Ten tweede gaat het om een compacte weergave van de procesbeschrijving. Het eerste punt hangt samen met de vraag naar de kern van Veerkracht. In de volgende paragraaf gaan we hier nader op in.

4.5.5 De kern van Veerkracht

Een van de onderzoeksdoelen was om meer inzicht te krijgen in wat de kern van Veerkracht is. Zoals uit het voorgaande blijkt, vinden veel instellingen Veerkracht erg uitgebreid en het lukt veel instellingen niet, gezien de beperkte middelen, om alle onderdelen van Veerkracht uit te voeren. Instellingen maken hun eigen keuzes welke activiteiten ze wel en niet uitvoeren. Van belang is dan om te weten welke elementen de essentie van Veerkracht uitmaken. Met andere woorden: welke activiteiten moeten minimaal uitgevoerd worden om te kunnen spreken van 'werken met de methode Veerkracht'?

Deze vraag hebben we in de enquête aan de projectleiders gesteld. In een lijst met de onderdelen van Veerkracht konden zij aankruisen welke volgens hen tot de kern van Veerkracht behoren. In onderstaand figuur is een weergave van de uitkomsten te zien.

Kernactiviteiten van Veerkracht



Figuur 19. Welke activiteiten worden gezien als de kern van Veerkracht?

Het hoogst scoort het *contact met de vader*, namelijk 100%. Hierna volgt de *intake met het kind* (87%) en het *inschakelen van extra hulp bij zorgen/problemen* (87%). De *screening* van het kind (60%) en het *opstellen van een actieplan* voor het kind (47%) worden het minst gezien als kernactiviteit van Veerkracht. De overige activiteiten: de *veiligheidsgesprekken met ouders en kind*/het *veiligheidsplan*, de *gesprekken met het kind*, de *ondersteuning van de ouders* en het *in kaart brengen van het netwerk* scoren alle redelijk hoog.

De discussie in de focusgroep over alle onderdelen levert een verdere invulling en nuancering van de kernpunten op. In de focusgroep wordt bevestigd dat de *intake en gesprekken met het kind*, het *contact met de vader*, het werken aan *veiligheid/veiligheidsplan* en de *ondersteuning van de ouders* essentiële onderdelen van Veerkracht zijn, die het verschil maken ten opzichte van de oude situatie. Ook het *inschakelen van extra hulp* wordt door de focusgroep erg belangrijk gevonden. Door het werken met Veerkracht wordt volgens de focusgroep de samenwerking met externe instellingen bevorderd, waardoor het beter lukt extra hulp in te schakelen. Overigens wordt ook gesignaleerd dat het inschakelen van externe hulp bemoeilijkt wordt door de stelselwijziging in de (jeugd)zorg.

Opvallend is dat de *screening*, die in de enquête minder vaak als kernactiviteit is gescoord, in de focusgroep wel als essentieel onderdeel van Veerkracht naar voren komt. Over het *actieplan*, dat in de enquête het minst als kernactiviteit wordt gezien, vindt de focusgroep dat dit in aangepaste vorm wel onderdeel moet blijven van Veerkracht. De voorkeur gaat uit naar een actieplan voor het gezin in plaats van een actieplan voor ieder kind van een gezin.

Over alle hulpmiddelen die Veerkracht bevat is de focusgroep van mening dat deze behouden moeten blijven in Veerkracht, zij het sommige in aangepaste vorm.

4.6 Conclusies over de kernpunten en verbeterpunten van de *methode* Veerkracht

De methode Veerkracht, de materialen en hulpmiddelen, worden door de instellingen redelijk tot goed beoordeeld. Bij de sterke kanten worden vooral inhoudelijke punten genoemd, zoals de aandacht voor het kind en de gezinsgerichtheid. Belangrijkste zwakke punten die worden genoemd hebben betrekking op meer materiële/praktische aspecten. Vooral de omvang van de methode blijkt als nadeel ervaren te worden, zowel de uit te voeren activiteiten als de hoeveelheid informatie. Anderzijds worden ook onderwerpen gemist in de methode, of is er behoefte aan meer informatie over sommige onderwerpen. De tevredenheid over de materialen en hulpmiddelen is over het algemeen positief, wel is aanpassing van een aantal hulpmiddelen gewenst.

De uitkomsten wijzen erop dat vrijwel alle onderdelen die in Veerkracht als kernactiviteit zijn benoemd, essentieel worden gevonden. Voor het knelpunt dat de methode (te) uitgebreid is, is schrappen van onderdelen geen gewenste optie. Wel is duidelijk dat er behoefte is aan meer toespitsing van de handleidingen op de *kern* van Veerkracht, en een prioriteitstelling per fase waardoor voor instellingen duidelijk is wat in alle gevallen gedaan moet worden en wat eventueel aanvullend ingezet kan worden. Daarnaast is aanpassing nodig van een aantal hulpmiddelen, om de gebruiksvriendelijkheid te vergroten.

5 Ervaringen met Veerkracht

In de interviews is met kinderen, ouders en medewerkers gesproken over de ervaringen die zij hebben met Veerkracht. In dit hoofdstuk een weergave van de interviews.

5.1 Ervaringen van medewerkers

In de interviews met de medewerkers is dieper ingegaan op de ervaringen die zij hebben met het werken met Veerkracht. Er is gesproken met acht medewerkers van drie verschillende instellingen. Bij twee van de instellingen wordt al geruime tijd met Veerkracht, de andere instelling is begin 2015 gestart met de implementatie. Zes medewerkers hebben een uitvoerende functie en de overige twee medewerkers zijn leidinggevende en projectmanager.

Over het werken met Veerkracht zeggen de medewerkers van de twee instellingen waar Veerkracht enkele jaren geleden is geïmplementeerd, dat het op een gegeven moment is 'weggezakt'. Bij de ene organisatie is een te hoge werkdruk bij de medewerkers daarvoor de belangrijkste reden, in de andere organisatie blijkt Veerkracht niet voldoende structureel ingebed in de organisatie. Bij beide organisaties is een 'nieuwe start' met Veerkracht gemaakt. Bij de één is door formatie-uitbreiding meer tijd gekomen voor het werken met Veerkracht en bij de andere instelling is Veerkracht door stagiaires opnieuw onder de aandacht gebracht.

De stagiaires hebben het werken met Veerkracht makkelijker gemaakt door werkboekjes te ontwikkelen voor kinderen uit verschillende leeftijdsgroepen en een werkboekje voor moeders. De verschillende onderdelen van Veerkracht zoals de intake, de Drie Huizen-methode en een aangepast veiligheidsplan zijn hierin opgenomen. Hiermee zijn de Veerkracht-formulieren 'kindvriendelijker' gemaakt. De medewerkers zijn hier blij mee, ze zeggen erover:

'Het werkboekje moet gezien worden als een soort 'praatpapier'. De medewerker en het kind zijn samen bezig en vullen het samen in. De kinderen nemen het mee naar huis en laten het aan hun moeder zien. Ze zijn trots op hun boekje. De kinderen zijn er heel erg mee bezig, ze vinden de boekjes erg leuk.'

Ook voor de medewerkers zelf levert het werken met de werkboekjes meer op.

'De medewerkers gaven aan dat ze zichzelf niet bekwaam genoeg vonden. Dat ze meer training nodig hadden. Nu de nieuwe boekjes er zijn, gaat het steeds beter. Veel pedagogisch medewerkers vinden het nu ook leuk om te doen.'

Opmerkelijk is dat medewerkers van de andere instelling zelf opperen dat een werkboekje voor het kind een goed hulpmiddel kan zijn:

'Het zou leuk zou zijn als standaard een boekje kan worden gegeven aan de kinderen waarin zij kunnen werken.'

In een instelling zijn pedagogisch medewerkers in principe degenen die Veerkracht uitvoeren. Wanneer zij geen tijd hebben wordt de uitvoering overgenomen door de stagiaires. In de andere instelling is ervoor gekozen een scheiding aan te brengen tussen verblijf en hulpverlening. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van Veerkracht ligt bij de gezinshulpverlener (maatschappelijk werker) die de hulp aan het gezin biedt. Nadeel van deze constructie is volgens de medewerkers dat sommige maatschappelijk werkers niet voldoende onderlegd zijn om met kinderen te praten. Ook is de maatschappelijk werker voor het kind een 'vreemde' omdat de hulp losgekoppeld is van het verblijf. Door afstemming tussen de maatschappelijk werker en de begeleiders in de opvang proberen medewerkers dit knelpunt op te vangen.

Beide instellingen bieden opvang en activiteiten voor de kinderen. Een medewerker van een instelling vertelt dat de kinderopvang in principe alleen voor vrouwen en kinderen in de crisisopvang is. Wanneer vrouwen de crisisopvang verlaten en een eigen appartement krijgen binnen de opvang worden zij zo veel mogelijk gestimuleerd om dit zelf te regelen en gebruik te maken van het reguliere aanbod.

Over de screeningsinstrumenten, met name de KIPPI, merken sommige medewerkers op dat deze lijst voor ouders nogal eens lastig is, met name als er een taalbarrière is:

'De lijst is heel westers/Nederlands opgesteld.'

Een medewerker geeft aan dat de resultaten soms confronterend kunnen zijn voor moeders:

'Zij ervaren het soms heel zwart/wit. Er komt een cijfer uit.'

In de interviews komt naar voren dat medewerkers zich door het gebruik van Veerkracht meer bewust zijn van de behoefte van kinderen en dat kinderen beter in beeld zijn:

'Het besef dat de kinderen veel meegemaakt hebben is meer aanwezig in team.', *'Het is goed voor de kinderen dat ze er zelf mogen zijn.'*

'De kinderen worden gezien, ze kunnen er niet meer tussendoor glippen.'

Daarnaast vinden medewerkers dat Veerkracht bijdraagt aan een verbetering van het opvoedklimaat binnen de opvanginstelling.

'Het opvoedingsklimaat en de sfeer is veel beter. Wanneer meerdere kinderen baat hebben bij Veerkracht op een groep, dan is het ook veel rustiger.'

De ervaring van de medewerkers is dat de meeste moeders het prima vinden dat er gesprekken worden gevoerd met het kind. Soms zijn moeders ook beschermend en willen zij het in eerste instantie niet. Hier wordt mee omgegaan door:

'Duidelijk uitleg te geven over wat het idee erachter is en wat de bedoeling is' en *'Het is belangrijk hierbij om moeder mee te nemen, erbij te betrekken en terug te koppelen.'*

Een medewerker merkt op dat ook voor vaders geldt dat zij tevreden zijn over de aandacht voor hun kind en de onpartijdigheid van de medewerker hierin:

'Vaders vinden het fijn dat hun kind wordt gezien. Ze voelen dat de medewerkers hier neutraal in staan.'

Bij de instellingen is veel aandacht voor het contact met vader. Het kan wel verschillen per afdeling. Als vrouwen 'code rood' hebben is er geen contact met vader in verband met de veiligheid. Een medewerker zegt hierover:

'Beleid is wel dat wanneer het mogelijk is, contact met vader wordt gestimuleerd.' en *'We zijn ons er wel steeds bewuster van geworden om vaders aan te geven dat hun vrouw en kinderen veilig zijn. Voorheen gebeurde dat niet.'*

Medewerkers merken dat het contact met de moeders verbetert door Veerkracht:

'Moeders komen makkelijker met vragen. De brug wordt kleiner om vragen te stellen over hun kinderen. Eerder was er bijna geen aandacht voor de kinderen, dus ook weinig vragen door moeders over hun kinderen.'

Veerkracht draagt ook bij aan vertrouwen:

'Kinderen praten over hun gevoelens. Dit wordt teruggekoppeld aan de moeders. Moeders krijgen daardoor meer vertrouwen in ons. Ook hebben moeders meer vertrouwen in zichzelf als opvoeder.'

Medewerkers constateren ook dat, door het gebruik van Veerkracht, moeders meer inzicht krijgen in hun kind en dat de ouder-kind relatie verbetert:

'Moeders zijn zich meer bewust en zien wat het met een kind doet. Door bijvoorbeeld de Drie Huizen-tekening. Een tekening zegt veel meer dan alleen praten.'

'Kinderen merken dat ze mogen praten over wat er is gebeurd en hoe zij zich voelen. Ouders beseffen dat kinderen veel meemaken. Doordat de gevoelens er mogen zijn vanuit het kind wordt de relatie tussen de ouder en het kind verbeterd. Het kind kropt het niet op.'

De aandacht die er voor de kinderen is geeft ouders volgens een medewerker ook een gevoel van opluchting:

'Zij hebben het gevoel dat ze er niet alleen voor staan en worden gesteund door de medewerkers.'

Medewerkers merken dat de kinderen de individuele aandacht die zij krijgen en de gesprekken die met hen worden gevoerd fijn vinden:

'Sommige kinderen zijn erg enthousiast als ze weten dat ze een afspraak hebben.'

De medewerkers zien door het gebruik van Veerkracht verbeteringen bij de kinderen:

'Kinderen worden weerbaarder. Ze hebben geleerd om met vervelende situaties om te gaan en leren hoe dit vervolgens breder toe te passen.' en *'Alleen al dat kinderen kunnen vertellen geeft opluchting.'*

Een aandachtspunt dat door medewerkers wordt genoemd is de ondersteuning van de medewerkers. Medewerkers van een instelling geven aan meer of extra ondersteuning te wensen:

'Het zou goed zijn om als gezinshulpverlener opfrismomenten te hebben met specifieke aandacht voor de tools. Of om als team regelmatig samen te gaan zitten en meer ervaringen uitdelen.'

'Wat zou helpen is bijvoorbeeld voorbeelden op film laten zien hoe je zaken aanpakt.'

'Training zou heel concreet en praktisch training moeten zijn.'

Bij de andere instelling is het mogelijk om ad hoc een gedragswetenschapper te raadplegen, maar is geen sprake van structurele intervisie. Ook bij deze instelling wordt door een medewerker geopperd om instructiefilmpjes hoe je bijvoorbeeld een gesprek met een kind aanpakt.

5.2 Ervaringen van kinderen

Met de kinderen is gesproken over wat zij in het algemeen vinden van het verblijf in de opvang en is ingegaan op een aantal onderdelen van Veerkracht. Er is gesproken met 21 kinderen van 3 verschillende instellingen. De kinderen variëren in leeftijd van 7 tot 16 jaar. De meeste kinderen zijn positief over de opvang. Genoemd wordt onder meer:

'Het is veilig hier, er is goede beveiliging. Ik ben blij dat ik hier ben.'

'De medewerkers letten goed op kinderen.'

'Er is hier meer rust.'

'Ik vind het wel gezellig. We hebben ons eigen appartement, dat is oké.'

De kinderen van één instelling zijn allemaal positief over de opvang:

'Er is veel ruimte en heel veel te doen, de mensen zijn leuk.'

'Het is beter dan ik had verwacht. Ik had gedacht dat de kamers klein zouden zijn, het saai zou zijn en er geen activiteiten voor kinderen zouden zijn.'

'Het huis en kinderwerk is leuk. Ook de kinderen zijn leuk hier en de mensen die hier werken zijn lief. Bijna alles is leuk hier.'

In de andere instellingen zijn de meningen wat meer verdeeld. De kinderen die minder positief zijn, zijn met name de wat oudere kinderen. Sommigen van hen vinden de opvang saai en de kinderen vervelen zich:

'Er is hier niet veel te doen.' en *'In het begin is het wel leuk, maar later wordt het saai.'*

Ook vinden sommige kinderen dat er teveel regels zijn. Zo wordt gezegd:

'Ik vind de regels heel stom in de opvang. Het is gevaarlijk voor mij om buiten te komen dus ik mag bijvoorbeeld niet buiten voetballen. Dat wil ik graag maar we hebben hier geen plek om te voetballen.'

'Je kan niet buiten het hek. Je kan niet zelf weten wat je doet.'

Voor veel kinderen geldt dat zij hun vriendjes en hun eigen leefomgeving missen. Enkele opmerkingen zijn:

'Ik vind het vooral jammer dat ik mijn vriend moet missen. Ik vond het jammer dat ik geen afscheid van hem kon nemen en wil graag terug.'

'Ik wil heel graag mijn vriendinnen zien. Die mis ik erg. Ik heb hier nieuwe vriendinnen. Die helpen mij.'

'Ik verveel me hier heel erg. Ik heb hier geen vrienden om me heen.'

Door de meeste kinderen worden de activiteiten die in de opvang voor kinderen worden georganiseerd gewaardeerd. Wensen en verbeterpunten die de kinderen noemen, hebben het meest betrekking op de mogelijkheden om leuke dingen te doen: ruimte, materialen, uitstapjes enz. Jongeren geven aan:

'Ik zou willen dat ik wat vaker in de gezamenlijke ruimte kan. Nu kan het alleen maar op de woensdagmiddag bij de jeugdsoos.'

'Uit jezelf naar de recreatiezaal wanneer je wilt, niet alleen op woensdag.' en *'Ik zou meer spullen in de speelkamer willen. De spullen zijn niet zo leuk.'*

Aan de kinderen is aan het eind van de gesprekken gevraagd wat zij zouden doen voor de kinderen wanneer zij de directeur zouden zijn van de opvang. De suggesties die zij noemen hebben ook betrekking op de mogelijkheden om leuke dingen te doen:

'Vaker ergens naar toe gaan', 'wif', 'sportclub' en 'activiteiten voor de moeder en kinderen samen.'

Daarnaast worden er opmerkingen gemaakt over de faciliteiten van de opvang zelf.

'Het appartement is heel klein. Hierdoor ontstaan ruzies. We zitten bovenop elkaars lip.'

'De bedden moeten beter. Ze zijn keihard. Lijkt echt een gevangenis met die bedden.'

'Een grotere tuin.'

'Het gebouw lijkt op een bejaardentehuis. Maar van binnen is het wel oké.'

De meeste kinderen waarderen de contacten met de kinderplichtverlener:

'Het is wel goed om met begeleiding te praten. Elke keer dat ik ertegen praat wordt er iets leuks geregeld.'

'Alle begeleiding is lief en aardig.'

'Ik vind praten met X 'leuk'. We praten en doen ook spelletjes.'

Een kind uit de wens om wel zelf te mogen bepalen wanneer de afspraken zijn:

'De kinderen zouden zelf mogen weten wanneer je de afspraken hebt.'

Een ander kind maakt een opmerking over de beschikbaarheid van de begeleiding:

'De begeleiding binnen de opvang is erg druk. Eén keer per week is er een gesprek met de kindhulpverlener.'

Eén van de kinderen heeft geen gesprekken met de kindhulpverlener. Dat is zo afgesproken omdat het kind niet wilde praten. Er zijn ook kinderen die de gesprekken met de kindhulpverlener niet zo leuk vinden:

'Ik vind het praten en schrijven niet leuk. Ik ga liever spelen.'

'Ik heb wel gesprekken gehad, maar dat vond ik meer voor grote mensen. Het praten en schrijven vond ik niet leuk.'

Voor een deel van de kinderen is het moeilijk om aan te geven of de begeleiding hen geholpen heeft. Zoals één van de kinderen zegt:

'Het is wel prettig om te praten, maar ik weet niet of het helpt.'

Sommige kinderen zeggen wel dat het verblijf en de begeleiding in de opvang geholpen heeft. Een deel van de kinderen vindt dat het nu beter met hen gaat:

'Het heeft geholpen dat we hier zijn. Als we hier niet waren geweest hadden we geen huis gehad. Het is veilig hier.'

'Het verblijf hier heeft mij geholpen. Er is nu meer rust. Ik vind het fijn om weg te zijn uit de oude situatie.'

'De gesprekken met de kindhulpverlener hebben mij geholpen, dat is fijn.'

'Het is hier veiliger. De medewerkers letten hier goed op ons. X is heel leuk, daar praat ik op woensdag mee. Dat is fijn.'

Andere kinderen vinden dat de opvang vooral voor hun moeder geholpen heeft. Zo wordt benoemd:

'Het verblijf heeft mijzelf niet geholpen, maar mijn moeder wel. Ik had er zelf niks mee te maken, maar mijn moeder heeft mij meegenomen. Ik had het niet erg gevonden als we thuis waren gebleven.'

'Het is wel leuk om te praten, maar volgens mij maakt het niet zoveel uit.'

Eén jongere vertelt dat de begeleiding met name voor zijn vader geholpen heeft en dat de jongere daardoor een betere band met de vader heeft. Zo vertelt de jongere:

'Het verblijf hier heeft voor mijn vader geholpen. Hij is anders geworden. Eerder zag ik mijn vader eigenlijk nooit. Hij lag veel op de bank, ik had geen band met hem. Nu beter. Ik kan beter met hem opschieten.'

En een kind zegt dat het de gesprekken maar niks vindt, maar dat het nu wel beter gaat.

'Ik krijg gesprekken met de kinderpulpverlener maar dat vind ik niks. Ik heb ze liever niet. Wil er niet over praten. Ik merk wel dat ik vooruit ben gegaan. Ik ben minder agressief en minder verdrietig.'

De meeste kinderen met wie we hebben gesproken weten wat een veiligheidsplan is of hebben hier wel eens van gehoord. De meeste kinderen hebben zelf ook een veiligheidsplan. Ze vertellen hierover:

'Het is een plan om het veiliger te maken voor jezelf.'

'Het is een plan met veilige dingen.'

'Daar staat in wat je moet doen voor je eigen veiligheid.'

Tijdens de groepsgesprekken blijkt dat het voor het ene kind wel blijkt te helpen en voor het andere niet. In de individuele gesprekken geeft een meisje aan:

'Ik praat met X over het veiligheidsplan. Hierin staat wat wel en niet veilig is.'

Dit vult ze zelf in met de kinderpulpverlener. Ze geeft aan dat ze het leuk vindt om te doen. Een andere jongere geeft aan:

'Ik ken wel een plan maar ben het er niet mee eens. Ik wil geen contact met mijn vader. Ik wil wel terug naar (plaats) maar dat kan niet, zeggen ze.'

Het actieplan is minder bekend bij de kinderen die wij hebben gesproken. De kinderen die het actieplan wel kennen zeggen hierover:

'Het actieplan is dat wat je wel en niet wilt.'

Op de vraag wat ze hiervan vinden antwoorden ze dat ze het goed vinden dat het er is, want ze mogen namelijk zelf kiezen wat ze willen. Verder wordt over het actieplan genoemd:

'Een planning.'

'Werken met het groene boekje.'

Over het contact met de vader zeggen de kinderen verschillende dingen. Sommige kinderen vinden het fijn, maar anderen niet. Opmerkingen die hierover worden gemaakt zijn:

'Ik zie hem iedere vrijdag. Dat is fijn, alleen niet zonder mijn zussen.'

'Soms bel ik met hem. Dat vind ik leuk. Zo vaak als ik wil.'

'Ik vind het fijn dat we in M. (oorspronkelijke woonplaats) konden blijven, dichtbij mijn vader en dat ik soms naar mijn vader kan gaan.'

'Sinds we in het huisje wonen heb ik weer contact. Dat is fijn. Ik ga nu ieder weekend naar m'n vader. Over 3,5 week ga ik bij hem wonen samen met mijn zusje.'

'Soms zie ik mijn vader, leuk om hem te zien. Soms komt hij ook hier.'

De kinderen die het contact met hun vader niet zo prettig vinden zeggen hierover:

'Ik wil geen contact met mijn vader. Ik ga er wel met mijn zusjes naar toe. Wanneer ik geen contact wil, moet ik dit zelf tegen hem zeggen. Is lastig.'

'Ik zit elk weekend bij mijn vader. Dat vind ik niet zo fijn. Ik verveel me daar.'

'Ik heb geen contact meer met mijn ex-vader. Ik zou er wel heen willen maar ik weet niet of hij iets gaat doen.'

Opvallend is dat enkele kinderen zeggen dat ze van de kinderpulpverlener eigenlijk contact moeten hebben met hun vader, maar dat het kind zelf dat niet wil:

'Ik heb geen contact met mijn vader. Dat vind ik goed. Mijn vader wil contact. En de kinderpulpverlener wil dat ik ook contact met mijn vader heb maar ik wil echt niet. Ik vind het vervelend dat ze pushen.'

De bevindingen in de interviews komen in hoofdlijnen overeen met de uitkomsten van de interviews die in dezelfde periode door een studente gehouden zijn met vier kinderen in een vrouwenopvanginstelling (Bergman, 2015). Deze kinderen zijn over het algemeen ook positief over de opvang waar zij verblijven, zij voelen zich er veilig. Wel komt in deze interviews naar voren dat de kinderen het veiligheidsplan te saai vinden. Liever zouden zij op een creatievere manier hiermee bezig willen zijn. Hetzelfde geldt voor het actieplan. Toch vinden de kinderen die door de studente zijn geïnterviewd, het veiligheidsplan ook een instrument waarbij zij eerlijk kunnen zijn over wat hen dwars zit en hebben ze het gevoel dat er naar hen geluisterd wordt.

5.3 Ervaringen van moeders

Met de moeders is gesproken over hoe zij de opvang en meer specifiek de begeleiding die zij en hun kind krijgen ervaren en wat hun mening hierover is. Er is gesproken met zeven moeders van drie verschillende instellingen.

Over het algemeen zijn de moeders positief over de opvang en over de begeleiding door middel van Veerkracht. Voor één moeder geldt dat in het begin onduidelijk was wat Veerkracht precies inhield en wat de bedoeling was. Eén van haar twee kinderen die bij haar verblijven binnen de opvang heeft begeleiding gekregen vanuit Veerkracht. Hier is zij positief over. Voor haar andere kind geldt dat er geen sprake was van een klik tussen de medewerker en haar kind waarom besloten is geen begeleiding vanuit Veerkracht te geven.

Eén van de moeders heeft eerst een periode van haar verblijf zonder Veerkracht meegemaakt. Zij is van mening dat Veerkracht een verbetering is. Zij vindt het goed dat er speciale aandacht voor haar kinderen is. Ze vertelt hierover:

'Ik vind het zelf ook fijn om gesprekken te hebben, waarom zou dit dan niet ook voor mijn kinderen gedaan worden? Zij hebben ook veel meegemaakt.'

Eén van de moeders bleek Veerkracht niet te kennen. Dit is een moeder die moeite had met de Nederlandse taal. Wel is er met haar zoon één op één gesproken toen zij in de opvang terecht kwamen. Deze moeder is positief over de begeleiding van haar kind en haarzelf als ouder.

De moeders vinden het goed dat er aandacht is voor het kind. Enkele uitspraken van moeders:

'Het is heel fijn voor de kinderen dat er iemand is waar ze mee kunnen praten. Een vertrouwenspersoon. Dat is anders dan praten met je vader of moeder.'

'Mijn kind heeft soms nachtmerries, ze wil er niet over praten met mij, maar wel met de begeleider.'

'Mijn kind kijkt altijd naar de gesprekken uit.'

'Mijn kind vindt de gesprekken met de begeleider heel fijn, dat maakt mij blij.'

Een moeder geeft aan dat haar kind in eerste instantie niet met de begeleider wilde praten. Door echt naar haar kind te luisteren en te kijken naar waar haar kind behoefte aan had, heeft haar kind vertrouwen opgebouwd met de begeleider. De moeder merkt hierover op:

'Het is goed dat de begeleider bij het kind aansluit. Ze dwingen kind niet als ze niet wil praten, zoeken echt naar wat past bij het kind.'

De moeder vindt dat er goed wordt samengewerkt door de begeleiding met de moeders. Het is mogelijk om als moeder bij de gesprekken van het kind te blijven indien het kind dit prettig vindt.

Uit de gesprekken met de moeders is gebleken dat geen van de moeders bezwaar heeft tegen contact tussen vader en haar kind(eren). Wel blijkt dat het contact soms niet plaatsvindt omdat vader het laat afweten of omdat het kind geen contact wil. Moeders zeggen hierover:

'Het is belangrijk dat vaders een plek krijgen. Maar hij wilde echt niet mee werken. Er is aandacht voor, maar er is ook echt naar mijn dochter geluisterd. Zij wilde geen contact en dus hebben ze het lasten rusten.'

'Het is belangrijk dat mijn kinderen een band hebben met hun vader. Ik zeg mijn kinderen dat hij lief en aardig is, maar dat wij niet meer bij elkaar passen. Hij is een goede vader. Mijn kinderen willen hun vader ook zien. Ik vind het belangrijk dat hij betrokken blijft.'

Enkele moeders zeggen dat zij het invullen van de KIPPPi spannend vinden. Dit heeft met name betrekking op het feit dat de KIPPPi ook door een ander, bijvoorbeeld school wordt ingevuld. Het is voor de moeders spannend om te zien of er iets is veranderd en hoe een ander vindt dat het gaat met het kind. Sommige moeders hebben ervaren dat de KIPPPi aandachtspunten heeft opgeleverd waar zij iets mee kunnen in de omgang en begeleiding van hun kind. Zo vertelt een moeder:

'Uit de KIPPPi kwam dat mijn zoon zijn emoties niet goed kon uiten, hier kon ik iets mee doen.'

Over het algemeen vinden de moeders dat zij door Veerkracht meer inzicht hebben gekregen in hoe hun kind alles beleeft. Zij vinden het fijn te weten hoe hun kind over dingen denkt. Een moeder zegt:

'Ik heb meer inzicht in wat er in het hoofd van mijn zoon gebeurt. Hoe hij dingen ziet.'

Daarnaast vinden zij het prettig om van een medewerker te horen hoe het met kind gaat. Een moeder zegt hierover:

'Ik ben zelf geen hulpverlener, dus het is prettig dat er iemand is die kan vertellen wat er aan de hand is.'

'Fijn dat de begeleider met mijn kind heeft gepraat, als ouder stel je die vragen niet.'

De moeders geven aan dat zij altijd bij de medewerkers terecht kunnen met vragen over de opvoeding:

'Ik heb veel advies gevraagd over de opvoeding van mijn dochter. Hiervoor kon ik altijd terecht bij de pedagogisch medewerker van Veerkracht.'

Tevens benoemen zij dat er leuke activiteiten worden ondernomen met hun kinderen, bijvoorbeeld een uitje naar de kinderboerderij of de Efteling of dat er activiteiten worden georganiseerd voor de moeders en kinderen samen.

Een aandachtspunt dat in de gesprekken naar voren komt is het belang van de juiste match tussen de begeleider en het kind. Enkele moeders geven hierbij aan dat het belangrijk is dat de begeleider ervaring heeft met het werken met kinderen. Opmerkingen die hierover gemaakt worden:

'Het is belangrijk dat er aan de jonge kinderen ook een jonge, soepele medewerker wordt gekoppeld.'

'Het zou prettig zijn als je zelf zou kunnen kiezen wie de begeleiding van je kind doet. Bijvoorbeeld iemand van het kinderdagverblijf. Zij kunnen goed met kinderen omgaan.'

Ook de keuze bij wie de uitvoering van Veerkracht wordt belegd is een aandachtspunt die door de enkele moeders wordt opgemerkt. Doordat bij een instelling een deel van de uitvoering is belegd bij stagiaires belemmert dit de continuïteit. Zo zegt een moeder:

'Mijn dochter vindt het erg dat haar begeleider weg gaat. Zij is zich echt gaan hechten aan haar. Het is echt een vertrouwenspersoon voor haar geweest.'

Daarnaast wordt een opmerking gemaakt over de start van de gesprekken.

'Het is belangrijk dat bij binnenkomst wel zo snel mogelijk wordt begonnen met de gesprekken met de kinderen. Niet direct, maar wel binnen 2 maanden.'

Ook voor de interviews met de moeders geldt dat de bevindingen overeenkomen met de uitkomsten van de interviews die door de studente gehouden zijn met vijf moeders (Bergman, 2015). Ook deze moeders zeggen dat zij door het gebruik van de instrumenten van Veerkracht meer inzicht krijgen in hoe het met hun kind gaat en hoe het kind dingen beleeft. Ze krijgen daarmee handvatten voor de omgang en begeleiding van hun kind. Ook blijken zij met vragen altijd bij de begeleiding terecht te kunnen over de opvoeding en zijn in het algemeen erg tevreden over de hulpverlening die aan hun kind geboden wordt. Daarnaast wordt het belang van de betrokkenheid vader door de moeders gedeeld.

5.4 Ervaringen van vaders

Het heeft de onderzoekers enige moeite gekost om vaders te vinden die geïnterviewd wilden worden. Uiteindelijk is het gelukt om twee interviews te houden met vaders die contact hadden met dezelfde instelling. Bij het interview met een vader was de moeder van het kind aanwezig, zij vertaalde af en toe wat de vader zei, omdat de vader niet goed Nederlands sprak. Ook had zij een eigen inbreng in het gesprek. In een derde interview bleek dat de vader niet tot de doelgroep van Veerkracht en van het onderzoek behoort (geen huiselijk geweld-situatie), dit interview is buiten beschouwing gelaten.

In de gesprekken is ingegaan op de vraag in hoeverre de vaders betrokken worden bij de begeleiding van hun kind, wat zij hiervan vinden en of zij zich serieus genomen voelen in hun rol als vader. De meningen van de beide vaders hierover zijn heel verschillend.

Beide vaders zijn benaderd door een medewerker van de opvang die hen vertelde dat de kinderen veilig waren. Volgens de ene vader gebeurde dit pas na 10 dagen. De medewerker was aardig volgens hem en heeft hem gerustgesteld. Maar in de vervolcontacten voelt de vader zich niet serieus genomen. Hij vindt dat hij te weinig contact met zijn kinderen kan hebben en dat hij te weinig wordt geïnformeerd over de kinderen. Zelf heeft hij geen hulp gekregen van de opvang, wel heeft hij het advies gekregen naar een maatschappelijk werker te gaan. De relatie van vader en moeder is niet goed en de vader maakt zich grote zorgen over de financiële situatie en over de verblijfsvergunning van de moeder en de kinderen. Zijn beleving van de geboden begeleiding is tamelijk negatief.

De andere vader is uitgesproken positief over de opvang. In dit interview is ook de moeder aanwezig, die af en toe aanvult. De vader vindt het heel fijn dat hij er meteen bij betrokken werd toen zijn vrouw en kinderen in de opvang terecht kwamen.

'Ik werd er meteen bij betrokken, het contact was er meteen op gericht om weer samen te zijn en ook als vader. Toen ik bij opvang kwam kreeg ik veel kracht. Het was heel fijn.'

Er zijn veel gesprekken met de beide partners geweest en in het weekend kwam de vader op bezoek. Wel vindt de vader op een gegeven moment dat de opvang er teveel voor moeder was. Toen heeft vader hulp gekregen van een maatschappelijk werker van een andere instelling. uit. De vader:

'Dat werkte heel goed, had beter eerder kunnen gebeuren.'

De vader vindt dat de medewerkers van de opvang goed luisteren en ondersteunen. Ook toen de vader boos was bleven de medewerkers achter hem staan en bleven ze proberen met hem in gesprek te gaan. Hij vindt het goed dat de opvang veel aandacht heeft voor de kinderen:

'Ze zagen de kinderen als iets heel ergs belangrijks, ze beschermen de kinderen heel erg. Ze maakten steeds duidelijk dat je wel een goede ouder bent, maar dat de relatie hier toch invloed op heeft.'

De studente die in dezelfde periode interviews heeft gehouden in een vrouwenopvanginstelling, heeft eveneens twee vaders gesproken (Bergman, 2015). Ook zij rapporteert dat het moeilijk is om vaders bereid te vinden voor een interview. De uitkomsten van deze twee interviews geven ook verschillende beelden te zien. Het aantal interviews met vaders is te klein om hieraan conclusies te verbinden. Wel is waarschijnlijk dat de beleving van de vaders gekleurd wordt door de mate van strijd tussen de vader en de moeder.

5.5 Uitgelicht: medewerkers over het implementatieproces in hun organisatie

Een organisatie is pas begin 2015 gestart met Veerkracht. Deze organisatie heeft bewust de implementatie uitgesteld omdat zij Veerkracht goed wil uitvoeren en daar extra middelen voor nodig heeft. Nu die middelen zijn verkregen via een bijdrage van Stichting Kinderpostzegels, is de implementatie van start gegaan. Omdat er veel kinderen in de instelling verblijven, is er veel behoefte aan werken met Veerkracht. Door de financiering is er nu de mogelijkheid om Veerkracht in een 'proeftuin' uit te proberen. De instelling werkt hierin twee opties uit: accent op kinderplichtverlening in de eerste twee fasen en meer systeemgerichte hulp gericht op het hele gezin in de vervolgfases. Voor de start hebben de medewerkers goed gekeken naar wat ze zelf als instelling belangrijk vinden en welke doelen ze in de eerste fase van Veerkracht in ieder geval willen behalen. Daar is op ingezet.

In het implementatieproces ligt de nadruk op de inrichting. Doel is dat, na afloop van de projectfinanciering, de inrichting staat zodat de uitvoering van Veerkracht geborgd is. Om dat te bereiken is alles in schema's en plannings uitgewerkt en wordt daarop gemonitord. Belangrijk in het project is de communicatie, medewerkers delen veel met elkaar, er worden casussen besproken per onderdeel van Veerkracht.

Iedereen binnen de instelling is heel enthousiast en positief over Veerkracht. De zorg voor de kinderen is een gedragen zorg voor de medewerkers. En de eerste resultaten worden zichtbaar:

'We hebben een paar cliënten die uit oorlogsgebieden komen. De kinderen van deze moeders zijn nu aangemeld bij een Psychotrauma-centrum. De noodzaak hiertoe is betrekkelijk snel naar boven gekomen, we hebben het idee dat dit komt doordat de medewerkers met de kinderen gesproken hebben. Eerder zou dit nooit zo snel duidelijk zijn geworden.'

De verwachting is dat invoering van Veerkracht nog veel gaat opleveren voor de instelling:

'meer kindgerichtheid', 'een verhoogd bewustzijn op veel vlakken', 'in andere opzichten gaat

het ons straks ook weer tijd opleveren', 'screening/objectief materiaal levert vertrouwen bij de moeders op'.

5.6 Conclusies over de ervaringen met Veerkracht

De interviews met de medewerkers bevestigen de uitkomsten van de enquête van de projectleiders en illustreren die. In het algemeen gaat het werken met Veerkracht de medewerkers goed af. Wel blijkt dat begeleiding en ondersteuning van medewerkers in het werken met Veerkracht belangrijk is. Medewerkers in twee organisaties vertellen dat de aandacht voor Veerkracht op een gegeven moment was wegzakt. Dankzij extra inspanningen wordt nu weer meer met Veerkracht gedaan. De medewerkers vinden het prettig om met Veerkracht te werken en ze zien verbeteringen bij de kinderen omdat ze hun verhaal kwijt kunnen. Wel vinden medewerkers de hulpmiddelen en formulieren niet allemaal even prettig. In een van de instellingen hebben stagiaires aangepaste hulpmiddelen ontwikkeld, in de vorm van werkboekjes.

Voor de meeste medewerkers geldt dat ze zich er meer bewust van zijn dat de kinderen veel meegemaakt hebben. Ook merken ze dat moeders meer inzicht krijgen in wat hun kind heeft meegemaakt en wat dat met het kind doet. Een mooi resultaat dat verschillende medewerkers noemen, is dat er door Veerkracht meer vertrouwen ontstaat tussen de moeder en de medewerker. De medewerkers zouden wel graag meer ondersteuning en begeleiding krijgen in het werken met Veerkracht.

De meeste kinderen vinden het fijn om apart aandacht te krijgen en waarderen de gesprekken met de medewerkers. De kinderen zijn minder tevreden over het verblijf in de opvang. Ze missen hun thuis en hun vriendjes. Er zijn wel regelmatig activiteiten voor kinderen of voor kinderen en moeders, maar een deel van de kinderen verveelt zich desondanks. De meeste kinderen kennen de belangrijkste onderdelen zoals het veiligheidsplan en in mindere mate het actieplan. Het contact met de vader wordt door de kinderen wisselend ervaren. Een deel van de kinderen vindt het fijn om regelmatig contact met hun vader te hebben, maar andere kinderen zeggen dat ze geen contact met hun vader willen.

Sommige kinderen vinden dat het beter met henzelf gaat, anderen weten dat niet zo goed. De meeste verbeteringen merken kinderen bij hun moeder en soms bij hun vader.

Ook de moeders zijn er erg over te spreken dat de kinderen gesprekken hebben met een speciale medewerker. Wel wordt opgemerkt dat het belangrijk is dat er een klik is tussen het kind en de medewerker. Door de gesprekken van hun kind met een medewerker weten moeders beter hoe het met hun kind gaat. Daarnaast zijn ze blij dat er iemand is die met het kind praat over dingen waar de moeder zelf niet zo makkelijk een gesprek over voert met het kind. De moeders hebben de ervaring dat ze terecht kunnen bij de kindhulpverlener met al hun vragen over hun kind en vinden dat erg prettig.

Over de mening van vaders is geen conclusie te trekken, omdat het slechts twee vaders betreft die zeer uiteenlopende meningen hebben. Een vader is uitgesproken positief, de andere vader is kritisch.

6 Conclusies

In dit hoofdstuk formuleren we de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek en kijken we, met het oog op de toekomst, wat nodig is voor doorontwikkeling en borging van Veerkracht.

6.1 Uitkomsten van de evaluatie

We bespreken de uitkomsten aan de hand van de onderzoeksvragen zoals we deze formuleerden in de inleiding.

6.1.1 Implementatie en uitvoering Veerkracht

De eerste onderzoeksvraag luidt: 'Hoe staat het ervoor met de implementatie en uitvoering van Veerkracht in de vrouwenopvanginstellingen?

Het landelijk beeld dat uit het onderzoek naar voren komt, is dat Veerkracht goed geland is in de vrouwenopvang. In minimaal 17 van de 24 benaderde organisaties, dat is tweederde, wordt met Veerkracht gewerkt. Eén organisatie heeft Veerkracht nog niet geïmplementeerd, maar is wel van plan om dat in 2016 te gaan doen. Van de overige zes organisaties is niet bekend of ze met Veerkracht werken. Vermoedelijk is een deel hiervan nog niet gestart met de implementatie van Veerkracht of betreft het organisaties met een specialistisch aanbod voor een zwaardere doelgroep waarvoor Veerkracht minder passend is.

Er zijn verschillen te zien tussen de instellingen in de uitvoering van de onderdelen van Veerkracht. Sommige instellingen voeren niet alle onderdelen van Veerkracht uit en/of gebruiken niet alle hulpmiddelen. Maar uit alle onderzoeksgegevens komt het beeld naar voren dat instellingen en medewerkers de 'geest van Veerkracht' goed voor ogen hebben. De meest essentiële onderdelen worden uitgevoerd, medewerkers hebben aandacht voor het kind en zijn eigen verhaal, ze hebben zicht op de behoefte van het kind, er wordt op een positieve manier samengewerkt met de ouders aan veiligheid voor het kind en hulpbronnen (sociaal netwerk, professionele hulp) worden aangeboden indien nodig.

Voor implementatie van Veerkracht blijkt veel draagvlak in de instellingen te bestaan. Instellingen melden veel enthousiasme en motivatie bij medewerkers.

Uitvoering van Veerkracht vraagt wel extra menskracht en dus extra financiële middelen. Kernpunt van Veerkracht is aandacht en begeleiding voor elk kind, vrijwel geen instelling heeft hiervoor voldoende formatie beschikbaar. Desondanks zijn de meeste organisaties met veel energie aan de slag gegaan met Veerkracht. Een klein deel van de organisaties heeft tijdelijke extra financiering gekregen, van de gemeenten of Stichting Kinderpostzegels. Anderen financieren de extra middelen voor het werken met Veerkracht tijdelijk uit de eigen reserves.

Voor de meeste organisaties geldt dat de middelen ontoereikend zijn om alle onderdelen van Veerkracht helemaal uit te voeren. Ook schiet de begeleiding en coaching van medewerkers in het werken met Veerkracht, een voorwaarde voor kwaliteitsbewaking en borging, er nogal eens bij in door gebrek aan voldoende middelen. Voor de toekomst is van groot belang dat er zicht komt op structurele financiering voor de begeleiding van kinderen in de vrouwenopvang.

6.1.2 Ervaringen van betrokkenen

De tweede onderzoeksvraag luidt: 'Wat vinden de betrokkenen (medewerkers, kinderen en ouders) van Veerkracht?'

Het onderzoek laat zien dat bij de organisaties grote tevredenheid bestaat over Veerkracht. Veerkracht sluit goed aan bij de vrouwenopvang en biedt een goed antwoord op de behoefte van instellingen en medewerkers om meer voor de kinderen te betekenen.

Hoewel er ook verbeterpunten genoemd zijn, worden de informatie, handleidingen, en hulpmiddelen van Veerkracht in het algemeen positief gewaardeerd.

De invoering van Veerkracht heeft in alle organisaties tot substantiële verbeteringen van de werkwijze geleid. De grootste verbeteringen worden gemeld over het contact met de vader, de screening en het veiligheidsplan van het kind. Daarnaast worden ook op het gebied van de begeleiding van het kind, de ondersteuning van de ouders, het inschakelen van het netwerk en van externe hulp verbeteringen gemeld. Voor de instellingen die op sommige punten minder verbetering melden, geldt dat ze op deze punten al goed bezig waren.

Ondanks de verschraving in de opvangvoorzieningen door teruglopende financiële middelen, blijkt Veerkracht een verbetering in de opvang van en leefomgeving voor kinderen op te leveren.

De resultaten zijn ook te leiden uit de ervaringen die medewerkers, kinderen en ouders vertellen. Medewerkers vinden dat ze met Veerkracht meer kunnen betekenen voor kinderen en dat ze beter inzicht hebben in wat de kinderen nodig hebben. Geconstateerd wordt dat het beter lukt om externe partijen in te schakelen, zodat het kind meer dan voorheen de hulp krijgt die het nodig heeft. Ook vinden medewerkers de kwaliteit van de begeleiding en het leef- en opvoedklimaat verbeterd. Bij kinderen en ouders zien ze concrete resultaten zoals bijvoorbeeld een beter contact tussen kind en ouders, betere borging van de veiligheid en betere verwerking van de geweldservaringen bij het kind.

Ook degenen waar het om gaat: de kinderen en hun ouders zijn overwegend positief over wat zij ervaren van Veerkracht. De interviews maken duidelijk dat het overgrote deel van de kinderen blij is met de aandacht die ze krijgen en dat ze het fijn vinden om te praten met medewerkers in de opvang. De kinderen zijn het minst tevreden over de leefsituatie in de opvangvoorziening. Dat is logisch: de kinderen missen hun thuis en hun vriendjes, dat kan de opvang niet compenseren. Wel zijn de meeste kinderen (en hun ouders) positief over de activiteiten die in de opvang voor kinderen georganiseerd worden.

De moeders zijn vrijwel allemaal uitgesproken positief over de aandacht voor hun kind. Ze zijn blij dat hun kind iemand heeft om te praten over dingen waar het soms niet met de moeder over praat. Ook vinden ze dat ze een beter beeld hebben gekregen over wat het kind bezig houdt. Opmerkelijk is dat de meeste moeders het positief vinden dat de medewerkers contact leggen met de vader van het kind.

De vaders zijn verschillend over de opvang. Eén vader is uitgesproken positief over de begeleiding van het kind en de manier waarop hij als vader betrokken wordt, de andere vader is niet tevreden. Waarschijnlijk hangt het verschil samen met de specifieke situatie en de mate waarin er strijd is tussen de vader en de moeder.

6.1.3 Kernpunten van Veerkracht

De derde en laatste onderzoeksvraag luidt: 'Wat zijn volgens betrokkenen de belangrijkste elementen van Veerkracht?'

Duidelijk is geworden dat vrijwel alle onderdelen van Veerkracht van belang zijn en gewaardeerd worden. Tegelijkertijd wordt als knelpunt ervaren dat Veerkracht erg uitgebreid is en het in veel gevallen niet haalbaar is om alle activiteiten en hulpmiddelen in te zetten. Het is daarom van belang om vast te stellen wat de kernpunten van Veerkracht zijn zodat, als er keuzes gemaakt moeten worden, er duidelijkheid is over essentiële onderdelen die in ieder geval uitgevoerd moeten worden.

Een oplossing waardoor de visie en uitgangspunten van Veerkracht behouden blijven en toch meer flexibiliteit geboden wordt bij de toepassing van Veerkracht, is het benoemen van een beperkt aantal kernthema's. De kernthema's en bijbehorende kerndoelen vormen de leidraad bij de uitvoering. Voor de manier waarop aan elk kernthema gewerkt wordt kunnen instellingen zelf keuzes maken uit de activiteiten en hulpmiddelen die Veerkracht hiervoor aanreikt. We geven een voorzet met onderstaande lijst, waarin de onderdelen van Veerkracht gebundeld zijn tot kernthema's⁴:

1. Kind in beeld (intake kind, gesprekken met het kind, screening)
2. Veiligheid centraal (gesprekken met kind en ouders, werken aan veiligheid met de Signs of Safety-benadering, veiligheidsplan)
3. Ouders en opvoeding (contact vader, gesprekken en ondersteuning ouders)
4. Positief leef- en opvoedklimaat
5. Betrekken van het netwerk
6. Inschakelen externe begeleiding of hulp

6.2 De toekomst van Veerkracht: doorontwikkeling en borging

Het onderzoek heeft inzicht opgeleverd in de resultaten en succesfactoren van Veerkracht en in de verbeterpunten die de bruikbaarheid en de werkzaamheid van Veerkracht kunnen vergroten. Deze punten, samen met het voorstel in de vorige paragraaf om kernthema's te benoemen, bieden een goed startpunt voor een traject voor doorontwikkeling van de methode Veerkracht.

Doorontwikkeling betekent een gestructureerde manier van uitwisselen en bespreken van praktijkervaringen en nieuwe inzichten, die waar nodig leidt tot aanpassing van de methode.

Doorontwikkeling van een methode is van belang omdat er voortdurend nieuwe ervaringen komen uit de praktijk, de context in beweging blijft en er nieuwe kennis en inzichten komen uit onderzoek en theorie.

In het verlengde van doorontwikkeling is borging een belangrijk onderwerp voor de toekomst van Veerkracht. Bekend is dat een nieuwe methode snel verwatert als er geen aandacht is voor het borgen van de nieuwe werkwijze in de instellingen. Borging betekent dat de methode 'in goede staat' wordt gehouden en volgens de afgesproken uitgangspunten en richtlijnen wordt uitgevoerd. Dat laatste wordt ook wel aangeduid als programma-integriteit, waarmee het behouden van de effectiviteit van de interventie, zoals eerder aangetoond, beoogd wordt.

⁴ Deze lijst komt overeen met de kernthema's die in 2014 in de aangepaste Veerkracht-variant voor de maatschappelijke opvang zijn geformuleerd.

In hoofdstuk 4 hebben we besproken dat Veerkracht het best gezien kan worden als een min of meer 'open' methode waarin visie, uitgangspunten en kernthema's het kader vormen die vertaald zijn naar diverse richtlijnen en hulpmiddelen voor de praktijk. Dit kenmerk van Veerkracht maakt het nodig om flexibel om te gaan met de programma-integriteit, en een evenwicht te vinden tussen het vasthouden aan kernelementen enerzijds en ruimte/flexibiliteit voor de praktijk en voor verdere ontwikkeling anderzijds.

Dit alles pleit voor een vorm waarin uitvoerders en ontwikkelaars gezamenlijk de uitvoering volgen en met elkaar de ervaringen en nieuwe inzichten toetsen aan de kernpunten van Veerkracht. In het onderzoek en met name is de focusgroep is gebleken dat in de instellingen grote behoefte is aan en bereidheid tot deelname aan een landelijk platform waar ervaringen en inzichten met betrekking tot Veerkracht uitgewisseld kunnen worden en vertaald naar verbeteringen van de methode.

De Federatie Opvang en VanMontfoort zullen gezamenlijk initiatief nemen tot doorontwikkeling van Veerkracht. Hierin zullen de uitkomsten van het onderzoek op het gebied van kernpunten en verbeterpunten opgepakt worden.

Literatuur

Bergman, E. (2015). Veerkracht. Een onderzoek naar implementatie van Veerkracht en de bijdrage van Veerkracht aan een veilige ontwikkeling van kinderen binnen de vrouwenopvang Kadera. Bachelorthesis Algemene Sociale Wetenschappen, Universiteit Utrecht.

Jongepier, N. en Vugt, M. van (2012). Veerkracht. Methodisch kader voor het werken met kinderen in de vrouwenopvang. Amersfoort: Federatie Opvang / Woerden: VanMontfoort

Lünnemann, K., Tan, S en Los, V. (2014). Resultaten na zes jaar. Utrecht: Verwey-Jonker

Bijlage 1 Vragenlijst directeuren

1. Hoeveel kinderen zijn er in 2014 in uw organisatie opgevangen in de residentiële vrouwenopvang?

Als uw organisatie meerdere locaties vrouwenopvang heeft, uitsplitsen per locatie svp

Totaal in de organisatie

Locatie 1

Locatie 2

Locatie 3

Locatie 4

Locatie 5

2. Wordt binnen uw organisatie met Veerkracht gewerkt?

Ja → Ga verder met vraag 6.

Enigszins → Ga verder met vraag 5.

Nee → Ga verder met vraag 3.

3. Wat zijn de redenen waarom in uw organisatie niet met veerkracht wordt gewerkt?

Meerdere antwoorden mogelijk

Veerkracht past niet binnen de visie

Voorkeur voor andere methodiek

Draagvlak in organisatie niet voldoende

Geen tijd voor

Financiën niet toereikend

Personele bezetting niet toereikend

Anders, namelijk

4. Verwacht u in de nabije toekomst wel met Veerkracht te gaan werken?

Ja, wanneer

→ Beëindig vragenlijst

Nee → Beëindig vragenlijst

5. Kunt u aankruisen welke onderdelen van Veerkracht met name worden gebruikt?

Bij intake aandacht voor het kind

Contact met de vader

Veiligheidsplan kind

Screening kind

Extra hulp inschakelen bij zorgen/problemen

Veiligheidsgesprekken ouder(s)–kind

Netwerk kind in kaart brengen

Actieplan kind

Gesprekken kind

Gesprekken ouders over kind en opvoeding

6. Wordt Veerkracht ingezet bij ambulante begeleiding van gezinnen?

Nee

Ja Bij hoeveel gezinnen en hoeveel kinderen in 2014?

7. Op hoeveel locaties vrouwenopvang binnen uw organisatie wordt met Veerkracht gewerkt?

Op alle, namelijk

Op een deel namelijk

8. Hoe is in uw organisatie de implementatie en uitvoering van Veerkracht gefinancierd?

eigen middelen

extra financiering gemeente

anders namelijk

9. Verwacht u het werken met Veerkracht te continueren in en na 2015?

Ja

Nee

Afhankelijk van bijv. financiering, personele bezetting, beleidskeuze, anders,...

10. Kunt u factoren benoemen die de implementatie van Veerkracht binnen uw organisatie hebben bevorderd?

Denk aan: financiering en andere voorwaarden, draagvlak, deskundigheid, ondersteuning. Benoem in volgorde van belangrijkheid.

11. Kunt u factoren benoemen die de implementatie van Veerkracht binnen uw organisatie hebben belemmerd?

Denk aan: financiering en andere voorwaarden, draagvlak, deskundigheid, ondersteuning. Benoem in volgorde van belangrijkheid.

12. Heeft Veerkracht een meerwaarde voor uw organisatie?

- Nee, omdat
- Ja, namelijk
- Gedeeltelijk, want

13. Hoe belangrijk vindt u spel, creativiteit, sport en natuur voor kinderen in uw organisatie?

Geef aan in een schaal van 0 – 10

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14. Vind u dat de in vraag 11 genoemde thema's opgenomen moeten worden in Veerkracht?

- Ja
- Nee
- Weet ik niet

Alleen als...

Bijlage 2 Vragenlijst projectleiders/contactpersonen

1. Hoeveel kinderen zijn er in 2014 in uw organisatie opgevangen in de residentiële vrouwenopvang?

Als uw organisatie meerdere locaties vrouwenopvang heeft, uitsplitsen per locatie svp

Totaal in de organisatie

Locatie 1

Locatie 2

Locatie 3

Locatie 4

Locatie 5

2. Wordt binnen uw organisatie met Veerkracht gewerkt?

Ja → Ga verder met vraag 6.

Enigszins → Ga verder met vraag 5.

Nee → Ga verder met vraag 3.

3. Wat zijn de redenen waarom in uw organisatie niet met veerkracht wordt gewerkt?

Meerdere antwoorden mogelijk

Veerkracht past niet binnen de visie

Voorkeur voor andere methodiek

Draagvlak in organisatie niet voldoende

Geen tijd voor

Financiën niet toereikend

Personele bezetting niet toereikend

Anders, namelijk

4. Verwacht u in de nabije toekomst wel met Veerkracht te gaan werken?

Ja, wanneer

→ Beëindig vragenlijst

Nee → Beëindig vragenlijst

5. Kunt u aankruisen welke onderdelen van Veerkracht met name worden gebruikt?

Bij intake aandacht voor het kind

Contact met de vader

Veiligheidsplan kind

Screening kind

Extra hulp inschakelen bij zorgen/problemen

Veiligheidsgesprekken ouder(s)-kind

Netwerk kind in kaart brengen

Actieplan kind

Gesprekken kind

De vragen in deze vragenlijst hebben betrekking op hoe in uw organisatie/op uw locatie met Veerkracht gewerkt wordt en hoe dat ervaren wordt. Wij vragen u om bij de beantwoording van de vragen zo goed mogelijk weer te geven wat de mening is van u en uw collega's die met Veerkracht werken.

1. Wat is uw naam en uw functie?

De volgende vragen gaan over Veerkracht en de implementatie

2. In welke mate is Veerkracht naar uw mening binnen uw organisatie geïmplementeerd?

- Helemaal
 Bijna helemaal
 Gedeeltemij
 Nauwelijks
 Niet

3. Zijn er binnen uw organisatie de volgende middelen beschikbaar c.q. gerealiseerd?

- Training
 Materialen (handleiding, hulpmiddelen)
 Anders namelijk

4. Welke functionarissen binnen uw instelling werken met Veerkracht?

- Kinderhulpverlener
 Casemanager
 Anders namelijk

5. Welke factoren hebben volgens u de implementatie van Veerkracht bevorderd? En hoe belangrijk zijn deze factoren?

U kunt meerdere antwoorden kiezen

	Heel belangrijk	Belangrijk	Neutraal	Niet belangrijk
a. financiering	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. randvoorwaarden zoals: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. draagvlak in de organisatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. deskundigheid	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. ondersteuning	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. anders namelijk, <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Welke factoren hebben volgens u de implementatie van Veerkracht belemmerd?

U kunt meerdere antwoorden kiezen

- financiering
 randvoorwaarden zoals:

 draagvlak in de organisatie
 deskundigheid
 ondersteuning
 anders namelijk,

De volgende vragen gaan over de verschillende onderdelen van Veerkracht. Let wel: vul in voor de kinderen waarop de vraag van toepassing is, dus de kinderen waarbij, gezien de duur van het verblijf, de betreffende activiteit van toepassing was.

7. Wordt bij de intake met ouder en kind (afhankelijk van leeftijd) besproken dat uw instelling speciaal aandacht besteedt aan hoe het met het kind gaat?

- Altijd (100%)
 Vaak (70%)
 Soms wel/soms niet (50%)
 Zelden (20%) waarom

 Nooit (0%) waarom

8. Wordt contact gelegd met de vader van het kind (mits de veiligheid en ontwikkeling van het kind, de moeder en de hulpverlener gewaarborgd is)?

- Altijd (100%)
 Vaak (70%)
 Soms wel/soms niet (50%)
 Zelden (20%) waarom

 Nooit (0%) waarom

9. Is er een veiligheidsplan voor het kind opgesteld voordat het kind de vrouwenopvang verlaat?

- Altijd (100%)
 Vaak (70%)
 Soms wel/soms niet (50%)
 Zelden (20%) waarom

 Nooit (0%) waarom

10. Worden de screeningsinstrumenten gebruikt die binnen Veerkracht worden geadviseerd?

	Altijd	Vaak (70%)	Soms wel, soms niet (50%)	Zelden (20%)	Nooit
KIPPI	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SDQ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CRIS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Waarom worden de screeningsinstrumenten soms of niet gebruikt?

12. Wie voert de screening uit?

- Kinderhulpverlener
 Casemanager
 Anders, namelijk

13. Worden de uitkomsten van de screening met de ouder(s) besproken?

- Altijd (100%)
- Vaak (70%)
- Soms wel/soms niet (50%)
- Zelden (20%) waarom
-
- Nooit (0%) waarom
-

14. Wordt, indien er zorgen of problemen zijn, extra hulp ingeschakeld?

- Altijd
- Vaak
- Soms wel/soms niet
- Nooit waarom
-
- Onbekend waarom
-

15. Wordt na de eerste periode samen met de ouder(s) en het kind een actieplan voor het kind opgesteld?

- Altijd
- Vaak
- Soms wel/soms niet
- Nooit waarom
-
- Onbekend waarom
-

16. Zijn er gesprekken met ouders over hoe het gaat in het contact met hun kind en de opvoeding?

- Altijd
- Vaak
- Soms wel/soms niet
- Nooit waarom
-
- Onbekend waarom
-

17. Zijn er gesprekken/contacten met het kind waarin gesproken wordt over gevoelens, ervaringen, wensen en behoeften van het kind?

- Altijd
- Vaak
- Soms wel/soms niet
- Nooit waarom
-
- Onbekend waarom
-

18. Sommige ouders en kinderen verlaten de opvang na korte tijd. In die gevallen kunnen niet alle fasen van Veerkracht uitgevoerd worden. Welke percentage van de kinderen die in de afgelopen 2 jaar in uw instelling verbleef, heeft de volgende fasen doorlopen?

Percentage kinderen die deze fase heeft doorlopen

Geen enkele fase	<input type="text"/>
Alleen startfase	<input type="text"/>
Alleen start- en verkenningfase	<input type="text"/>
Startfase, verkenningfase en werkfase	<input type="text"/>
Alle fasen, inclusief afrondingsfase	<input type="text"/>

19. Geef aan wat in het algemeen gerealiseerd is als het kind vertrekt indien het kind geen enkele fase van Veerkracht heeft doorlopen

Veiligheid in kaart

Anders namelijk,

20. Geef aan wat in het algemeen gerealiseerd is als het kind vertrekt indien het kind alleen de startfase van Veerkracht heeft doorlopen

Veiligheid in kaart

Veiligheidsplan

Anders namelijk,

21. Geef aan wat in het algemeen gerealiseerd is als het kind vertrekt indien het kind alleen de startfase- en verkenningfase van Veerkracht heeft doorlopen

Veiligheid in kaart

Veiligheidsplan

Screening

Krachteninventarisatie opvoeding

Ecogram kind (netwerk)

Actieplan

Anders namelijk,

22. Kunt u in het schema aangeven voor welke van de genoemde activiteiten Veerkracht naar uw mening heeft geleid tot verbetering en in welke mate?

Voor de mate waarin de activiteit tot verbetering heeft geleid, geeft een cijfer tussen 0– 10.

0 = geen enkele verbetering

10 = enorme verbetering

x = weet ik niet

	Cijfer 0– 10	Toelichting
Intake kind	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Contact met de vader	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Veiligheidsplan kind	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Screening kind	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Extra hulp inschakelen bij zorgen/problemen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Realiseren goed opvoed- en leefklimaat	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Betrekken van hulpbronnen uit netwerk kind	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Actieplan en begeleiding kind	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ondersteuning ouders	<input type="text"/>	<input type="text"/>

De volgende vragen en stellingen gaan over mogelijke resultaten van het werken met Veerkracht.

23. De volgende stellingen gaan over mogelijke resultaten van het werken met Veerkracht

	klopt helemaal	klopt gedeeltelijk	neutraal	klopt een beetje	klopt helemaal niet	onbekend	TOELICHTING
a. Medewerkers hebben door het werken met Veerkracht beter inzicht in hoe het met een kind gaat en wat het nodig heeft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
b. Door het werken met Veerkracht ervaren medewerkers dat zij meer kunnen betekenen voor kinderen in de opvang	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
c. Door het werken met Veerkracht is de kwaliteit van de begeleiding van kinderen verbeterd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
d. Door het werken met Veerkracht is de kwaliteit van het leef- en opvoedklimaat in de opvang verbeterd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
e. Door het werken met veerkracht is de veiligheid van het kind beter geborgd	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
f. Werken met Veerkracht draagt bij aan verbetering van de relatie ouder en kind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
g. Werken met Veerkracht zorgt voor meer plezier en welbevinden van kinderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
h. Werken met Veerkracht draagt bij aan betere verwerking van de huiselijk geweldervaringen van het kind	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
i. Door het werken met Veerkracht zijn ouders beter in staat de veiligheid voor hun kind te waarborgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

24. De volgende stellingen gaan over de ervaringen met Veerkracht

	klopt helemaal	klopt gedeeltelijk	neutraal	klopt een beetje	klopt helemaal niet	onbekend	TOELICHTING
Het lukt ons om met Veerkracht te werken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Alles wat ik nodig heb om Veerkracht uit te voeren, heb ik tot mijn beschikking	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Veerkracht is in onze instelling niet toe te passen zonder extra formatie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>
Veerkracht in de huidige vorm is te uitgebreid om in onze instelling uit te kunnen voeren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="text"/>

25. Hoe tevreden bent u over de hierna volgende hulpmiddelen van Veerkracht?

Geef een rapportcijfer van 1 – 10

Cijfer 0 –10

a. Intakeformulier	<input type="text"/>
b. Veiligheidsplan	<input type="text"/>
c. Actieplan	<input type="text"/>
d. Drie-huizen methode	<input type="text"/>
e. Words & Pictures	<input type="text"/>
f. Screeningsinstrument KIPPI	<input type="text"/>
g. Screeningsinstrument SDQ	<input type="text"/>
h. Screeningsinstrument CRIES	<input type="text"/>
i. Krachteninventarisatie Opvoeding	<input type="text"/>

26. Toelichting op vraag 26

27. Hoe tevreden bent u over de hierna volgende aspecten van Veerkracht?

Geef een rapportcijfer van 1 – 10

Cijfer 0 –10

a. Handleiding deel I

b. Handleiding deel II

c. Werkmap

d. Training

28. Toelichting op vraag 28

29. Tenslotte een paar vragen over de methode Veerkracht

a. Wat vindt u sterke punten van de methode Veerkracht?

...

b. Wat vindt u zwakke punten van de methode Veerkracht?

c. Wat zou u aan Veerkracht verbeterd willen zien?

30. Welke van de hieronder genoemde activiteiten vindt u tot de kern van Veerkracht horen?

Met andere woorden: welke activiteiten en hulpmiddelen moeten in ieder geval ingezet worden om te kunnen spreken van "Wij werken met Veerkracht"

Meerdere antwoorden mogelijk

- Intake kind
- Contact met de vader
- Veiligheidsplan kind
- Screening kind
- Extra hulp inschakelen bij zorgen/problemen
- Veiligheids gesprekken ouder(s)–kind
- Netwerk kind in kaart brengen
- Actieplan kind
- Gesprekken met kind
- Ondersteuning ouders bij ouder–kind contact en opvoeding

31. Welke aanvullingen vindt u wenselijk in Veerkracht?

- Activiteiten voor kinderen zoals sport, spel en bewegen, muziek natuur
- Informatie over gezonde voeding
- Anders, namelijk

32. Welke ondersteuning zou voor u helpend zijn om Veerkracht structureel toe te (blijven) passen in uw instelling?

Meerdere antwoorden mogelijk

Bijlage 3 Interviewprotocollen

1. Interviewprotocol kinderen

Wie: Kinderen in de leeftijd van 7 tot 16 jaar die begeleid worden m.b.v. de methodiek Veerkracht.

Inleiding

Wij zijn hier omdat we een onderzoek doen naar de begeleiding van kinderen in de vrouwenopvang. Wij willen graag van jullie weten hoe jullie het vinden in de opvang. Wat vinden jullie leuk en niet leuk. Ook willen we graag weten hoe jullie de begeleiding vinden. We gaan eerst samen in de groep met elkaar dingen bespreken en ook willen we graag met ieder van jullie apart een kort gesprekje voeren. Belangrijk om te weten is dat alles wat jullie aan ons vertellen vertrouwelijk is. We nemen jullie informatie mee in ons onderzoek, maar vermelden niet je naam erbij.

Opdracht 1

Groepsopdracht:

Een collage maken (knippen en plakken) of tekenen/schrijven over wat zij leuk vinden in de opvang in een groepje van 2 a 3 kinderen.

Uitsplitsen in 3 onderdelen

- Opvang/huis
- Begeleiding
- Activiteiten

Vervolgens bespreken van de tekeningen

- Wat leuk/niet leuk?
- Begeleiding → hoe vinden zij dit?
- Praten zij met begeleider?

Opdracht 2

Groepsopdracht

“Sta op” – vragen (attribuut in het midden, wie wat wil zeggen pakt dit op)

- Wie heeft een veiligheidsplan/actieplan?
- Wie kan uitleggen wat dit is?
- Zelf aan meegeholpen?
- Hoe vind je dit?

Opdracht 3

Individuele gesprekjes

- Heeft de opvang jou geholpen?

- Weet je wanneer je weer weggaat? Wat gebeurt er dan?
- Contact vader? Wat vind je hiervan?

Opdracht 4

Groepsopdracht

De kinderen schrijven op een groot vel papier antwoorden op de vraag: “Als je de baas hier zou zijn, wat zou je dan doen voor de kinderen?”

Antwoorden vervolgens kort bespreken.

Afsluiten

De kinderen krijgen als bedankje iets lekkers.

2. Interviewprotocol moeders

Inleiding:

- Gesprek over uw ervaringen met de begeleiding die wordt geboden aan u en uw kind
- Vertrouwelijk gesprek
- De informatie wordt anoniem verwerkt in de onderzoeksrapportage

Achtergrondinfo:

- Hoe lang verblijft u in de opvang?
- Met hoeveel kinderen? (Leeftijd/geslacht)

Binnenkomst:

- Kunt u iets vertellen over hoe u de binnenkomst bij de opvang heeft ervaren? (vragen naar positieve en negatieve punten)

Benoemt moeder onderstaande punten? Zo nee, hierop doorvragen

- uitleg positie kinderen/specifieke aandacht
- uitleg kindhulpverlener
- omgang/positie vader
- intakeformulier

Begeleiding moeder:

- Kunt u vertellen wat er samen met u binnen de opvang is gedaan en wat uw ervaring hiermee was?

Benoemt moeder onderstaande activiteiten/middelen? Zo nee, hierop doorvragen

- vragenlijst over kind (KIPPP)
- veiligheidsplan
- gesprek over gevolgen van geweld voor kind
- actieplan kind
- opvoedingsondersteuning

Begeleiding kind:

- Kunt u vertellen wat er samen met uw kind(eren) binnen de opvang is gedaan en wat uw ervaring hiermee was?

Benoemt moeder onderstaande activiteiten/middelen? Zo nee, hierop doorvragen
 - gesprekken met kind
 - kindhulpverlener
 - activiteiten met kind
- Wat vindt u van de specifieke aandacht/begeleiding die aan uw kind(eren) geboden wordt?
- Wat vindt uw kind deze begeleiding?

Tevredenheid/waardering:

- Opvang
- Ervaring kind (leefklimaat)
- Krijgt kind hulp die het nodig heeft
- Ondersteuning van de kindhulpverleners
- Wat kan beter

Opbrengsten:

- Voor ouder
- Voor kind

3. Interviewprotocol vaders**Inleiding:**

- Onderzoek naar de begeleiding van kinderen in de vrouwenopvang
- Meer weten over rol die u als vader hierin speelt
- Mening en ervaring over zaken
- Vertrouwelijk, geheimhoudingsplicht, informatie anoniem verwerkt

Algemene info:

- Leeftijd
- Wat is uw relatie tot de moeder van uw kinderen?
- Met hoeveel kinderen verblijft uw (ex)-partner in de opvang? (Leeftijd/geslacht)
- Sinds wanneer verblijven zij in de opvang?
- Welke rol vervulde u in de opvoeding voordat uw (ex)-partner en kind(eren) in de opvang kwamen?
 - Zag u uw kind(eren) dagelijks?
 - Wat deed u met uw kind(eren)?
 - Wat deed u in de opvoeding?

Eerste contact:

- Wanneer bent u gebeld door een medewerker van de opvang?
 - Hoe lang was dit nadat uw (ex)-partner en kind(eren) daar waren?

- Wat kwam er aan de orde in dit eerste gesprek?
- Hoe heeft u dit eerste contact ervaren?
 - Voelde u zich serieus genomen in uw rol als vader?
- Kon u uw eigen vragen stellen/verhaal doen?
- Is er direct een vervolgspraak gemaakt voor contact?

Vervolgcontact:

- Heeft u nog vervolcontacten gehad met een medewerker van de opvang?
 - Hoeveel? (regelmatig geïnformeerd?)
 - Wat kwam hierin aan de orde? (uitleg over begeleidingstraject?)
- Hoe heeft u deze gesprekken ervaren?
- Is er in deze gesprekken aan de orde geweest waar u behoefte aan heeft?
- Heeft u uw eigen verhaal kunnen doen? Voelde u zich serieus genomen?
- Heeft u een idee van hoe het gaat met uw kinderen in de opvang?

Contact/begeleiding kind:

- Heeft u sinds het verblijf van uw (ex)-partner en kind(eren) in de opvang contact gehad met uw kinderen?
- Zo ja, hoe verliep dit? (ook aanwezig bij gesprekken?)
- In hoeverre wordt u ondersteund bij de vormgeving van het weekend wanneer uw kind(eren) er is/zijn?

Algemeen:

- Wat ging goed/ wat kan beter?

Bijlage 4 Deelnemers focusgroep en geïnterviewde instellingen

Deelnemers aan de focusgroep waren:

Anja Bakker	Het Kopland
Hennerieke Rietberg	Het Kopland
Melania Bonofacio	Rosa Manus
Kim Deelen	Safegroup
Josta Dufornée	Maatschappelijke Opvang 's-Hertogenbosch
Simone Geutjes	Blijf Groep
Silvija Hollink	Arosa
Margreet Knol	Kadera
Judith Martens	Kompaan en de Bocht
Ans Mijnhart	Moviera
Reneé Wensink	Moviera
Nancy Schimmel	Kwintes

De interviews hebben plaatsgevonden in de volgende instellingen:

Blijf Groep
Kadera
Kompaan en De Bocht
Rosa Manus