

Rapport monitoring webinar en trainingstraject Verklarende Analyse

Opdrachtgever: Bovenregionaal Expertisenetwerk Gelderland (BOEG)

Project: Jeugdhulp Gelderland leert

Onderzoekers: Marieke Boone-van den Heuvel (Christelijke Hogeschool Ede)
& Elma Hilbrink (Hogeschool Arnhem Nijmegen)

Versie: 27 september 2022

Factsheet: Verklarende Analyses in de jeugdhulp

Achtergrond

In de jeugdhulp ligt de nadruk vaak op zichtbaar gedrag van de jeugdige. Er wordt weinig of geen rekening gehouden met factoren die het problemen kunnen veroorzaken of in stand houden. Gevolg is dat de focus ligt op symptoombestrijding, maar het echte probleem in stand wordt gehouden en jeugdigen niet altijd de best passende hulp krijgen. Daarom is een verklarende analyse van groot belang.

Wat is een verklarende analyse en wat levert het op?

Een verklarende analyse is een middel om samen met de jeugdige en ouders te komen tot concrete doelen en de meest passend interventie. Het helpt om te begrijpen waarom problemen zich op een bepaald moment voordoen en welke factoren van invloed zijn op het ontstaan en het in stand houden van het probleem. Voor meer info over het belang van een verklarende analyse, bekijk [deze](#) video.

Wat is een goede verklarende analyse?

Een goede verklarende analyse is handelingsgericht en brengt invloeden en omstandigheden in kaart die een rol spelen in het ontstaan en in stand blijven van de problematiek.

Wat levert scholing van jeugdprofessionals in de verklarende analyse op?

Scholing van jeugdprofessionals draagt bij aan meer kennis over de verklarende analyse en meer gebruik van de verklarende analyse in de dagelijkse praktijk. Wel blijkt het moeilijk om de verklarende analyse te implementeren in de bestaande handelswijze en de organisatie. Helpende en belemmerende factoren spelen zich af op individueel, team en organisatieniveau.

	Helpende factoren	Niet-helpende factoren
Op individueel niveau	• Scholing • Oefenen • Extra tijd plannen/nemen • Persoonlijke kwaliteiten bv. nieuwsgierigheid, motivatie	• Waan van alledag • Tijds-/werkdruk • Persoonlijke kwetsbaarheden, bv. onzekerheid, zich onbekwaam voelen • Te snel willen/te weinig tijd nemen
Op team niveau	• Scholing van collega's • Ervaring/kennis in team • Afstemmen met collega's, intervisie, coaching • Een team dat open staat voor vernieuwing • Casuïstiekbespreking volgens VA	• Waan van alledag • Werkdruk en werkvoorraad • Model niet bekend binnen team • Verschillende werkwijzen en visies • Wisselingen in teamsamenstelling
Op organisatie niveau	• Meer uren en capaciteit voor scholing en het eigen maken van de VA • Gezamenlijke wil om met de VA te werken (1 lijn)	• Geen ruimte door tijds-/werkdruk • Model niet bekend binnen organisatie • Er wordt een andere werkwijze opgelegd • Systeem niet ingericht op invullen VA • Werkwijze (nog) niet geïmplementeerd



Wanneer het wél lukt om de verklarende analyse toe te passen, ervaren jeugdprofessionals dit als meerwaarde. Het biedt structuur, duidelijkheid en inzicht zowel voor zichzelf als de jeugdige en zijn systeem, wat bijdraagt aan het kiezen van de beste passende hulp.

“Het helpt om systematisch de informatie te ordenen en verzamelen, geeft meer structuur en helpt om sneller tot de kern en richting oplossing en gewenste inzet/verandering te komen.” (gedragswetenschapper)

“Ik krijg veel positieve feedback van gezinnen en jeugdigen. Zij ervaren het gesprek als vriendelijk, steunend en uitgaand van krachten.” (jeugdconsulent)

1. Achtergrond

In de jeugdhulp ligt de nadruk vaak op het zichtbare gedrag van de jeugdige (bijv. druk gedrag). Er wordt weinig of geen rekening gehouden met factoren die het problemen kunnen veroorzaken of in stand houden (bijv. weinig begrenzing thuis of onderliggend trauma bij het kind) en hun samenhang (Tempel, 2020; Tempel & Vissenberg, 2018). Gevolg is dat de focus ligt op symptoombestrijding, maar het echte probleem in stand wordt gehouden en jongeren niet altijd de best passende hulp krijgen. Daarom is een verklarende analyse van groot belang.

2. Wat is een verklarende analyse en wat levert het op?

Een verklarende analyse is een middel om samen met de jeugdige en ouders te komen tot concrete doelen en de meest passend interventie. Het helpt om te begrijpen waarom problemen zich op een bepaald moment voordoen en welke factoren van invloed zijn op het ontstaan en het in stand houden van het probleem (Tempel & Vissenberg, 2018). Het geeft vooral bij meervoudige, complexe problemen houvast. Een goede analyse kan worden gezien als een voorwaarde voor effectieve hulpverlening (Bartelink et al., 2013). Voor meer info over het belang van een VA, bekijk [deze](#) video.

3. Wat is een goede verklarende analyse?

Een goede verklarende analyse is handelingsgericht en brengt invloeden en omstandigheden in kaart die een rol spelen in het ontstaan en in stand blijven van de problematiek. Dit betreft zowel persoonskenmerken van betrokkenen als contextuele factoren (bijvoorbeeld ouders, gezin of school). Er zijn verschillende formats die helpen bij het maken van een verklarende analyse. Het maakt niet uit welk format professionals gebruiken, zolang ze maar met jeugdigen en ouders nadenken over 'het waarom' (de verklaring) van de problematiek (Tempel, 2020). In dit project maakten we gebruik van het 7-factorenmodel van Bureau Peers (klik [hier](#) en [hier](#) voor meer informatie).

4. Wat hebben we gedaan?

Om kennis over de verklarende analyse beter te ontsluiten voor jeugdprofessionals en hen te faciliteren in het toepasbaar maken van deze kennis voor hun dagelijkse praktijk, organiseerde BOvenregionaal Expertisenetwerk Gelderland (BOEG) een webinar en drie trainingstrajecten.

4.1 Webinar

In januari 2022 startte het project met een webinar waarin de verklarende analyse aan de hand van het 7-factorenmodel op een laagdrempelige manier werd geïntroduceerd door experts van Bureau Peers. Hieraan namen zo'n 80 professionals deel.

4.2 Trainingen

Vervolgens ontvingen tussen maart en juni 2022 drie groepen professionals een tweedaagse training (tussen dag 1 en 2 ongeveer twee weken) over de verklarende analyse, ook aan de hand van het 7-factorenmodel.

Tijdens dag 1 lag de focus op het bewust worden van het fenomeen (te weinig verklarende analyses in de jeugdhulp), het perspectief van de cliënt, de urgentie van verklarende analyses en werd er kennis gemaakt met het 7-factorenmodel als een format om een verklarende analyse te maken. Als huiswerk moesten de deelnemers oefenen met het invullen van het 7-factorenmodel bij een casus. Tijdens dag 2 werd er teruggeblikt op dag 1 en stilgestaan bij eigen competenties en overtuigingen. Vervolgens werd er verder getraind in het 7-factorenmodel.

In totaal namen 29 professionals deel aan de training, verdeeld over de drie groepen:

- Groep 1 (n=6): alle deelnemers afkomstig van een andere organisatie.
- Groep 2 (n=11): de meeste deelnemers afkomstig van een andere organisatie en een aantal van dezelfde organisatie.
- Groep 3 (n=12): alle deelnemers afkomstig van dezelfde organisatie (team).

In alle groepen zaten zowel wo- als hbo-geschoolde professionals. De functies van de professionals waren als volgt: jeugd-consulent (n=12), gedragswetenschapper/orthopedagoog (n=6), coach Sociaal Team (n=4), jeugd- en gezinswerker (n=2), leerplichtambtenaar (n=1), woonbegeleider (n=1), kwaliteitsmedewerker Jeugd (n=1) en onbekend (n=1). Het aantal jaren ervaring in de jeugdhulp varieerde van 0 tot 27 jaar (M=9.7, SD=5.0; n=8 missing). Alle professionals waren werkzaam in de regio Gelderland.

In totaal hadden 13 professionals zich wél aangemeld voor de training, maar deden niet mee. Redenen hiervoor waren: ziekte (n=7), te druk (n=1), uit dienst (n=1), vergeten (n=1), vakantie (n=1) of onbekend (n=2).

5. Hoe bereiken we impact op de dagelijkse praktijk van de jeugdprofessionals?

Omdat werd verwacht dat enkel het volgen van een webinar en training niet voldoende is om tot daadwerkelijk anders handelen in de praktijk te komen, vormde één van de drie groepen (groep 1) een actieleergroep. Dit actieleertraject bestond uit aanwezigheid van een procesbegeleider en ervaringsdeskundigen tijdens de trainingsdagen, het maken van een tussentijdse opdracht met peer-coaching/feedback en een follow-up bijeenkomst met managers/beleidsmakers/teamleiders van de deelnemende professionals ten behoeve van de implementatie. De follow-up bijeenkomst vond twee maanden na dag 2 plaats. Tijdens deze follow-up bijeenkomst werd een verklarende analyse gemaakt van het fenomeen (te weinig verklarende analyses in de jeugdhulp) en zijn eerste werkdoelen geformuleerd.

De andere twee groepen gingen niet verder als actieleergroep. Wel werden alle groepen gemonitord, waarbij de groepen 2 en 3 dienden als controlegroepen. Buiten de monitor om zijn nog meer groepen getraind, maar deze zijn niet beschreven in dit rapport.

6. Resultaten monitoring

6.1 Impact webinar

Na afloop van de webinar vroegen we de deelnemende professionals naar redenen om de verklarende analyse wel of niet (meer) te gaan gebruiken in hun werk met kinderen, jongeren en gezinnen. De top 3 redenen zijn weergegeven in Tabel 1.

Tabel 1. Top 3 redenen om de verklarende analyse wel of niet (meer) te gaan gebruiken.

Wel	Niet of twijfel
1. Het geeft duidelijke handvatten, is systematisch/overzichtelijk, beknopt en eenduidig (21x genoemd)	1. Ik ervaar een gebrek aan kennis, voorbeelden en praktische handvatten (8x genoemd)
2. Je doet het samen met client en zijn systeem (14x)	2. Het is nog niet duidelijk of en waar het past in mijn huidige werkwijze en/of het binnen de organisatie gedragen wordt (6x)
3. Het sluit aan bij de benadering die ik al gebruik of wordt gedragen binnen de organisatie (10x)	3. Er zijn veel modellen beschikbaar, ik heb behoefte aan eenduidigheid (5x)

Ook vroegen we hen wat er zou veranderen in hun werk wanneer er (meer) gewerkt zou worden vanuit de verklarende analyse. In Tabel 2 zijn de top 3 verwachte veranderingen weergegeven.

Tabel 2. Top 3 verwachte veranderingen wanneer de verklarende analyse (meer) wordt gebruikt.

Verwachte veranderingen
1. Meer eigen regie/commitment van de cliënt en zijn systeem; gezamenlijkheid (24x genoemd)
2. Beter passende en meer efficiënte hulp/maatwerk (15x)
3. Beter en/of sneller zicht op problematiek en factoren die een rol spelen (11x)

6.2 Impact training

6.2.1 In hoeverre maak je gebruik van de verklarende analyse?

Aan het begin van dag 1 (meting 1), aan het begin van dag 2 (meting 2) en twee maanden na dag 2 (meting 3; voor de actie-leergroep was dit aan het begin van de follow-up bijeenkomst) vroegen we de professionals in hoeverre ze gebruik maken van de verklarende analyse. De resultaten zijn weergegeven in Tabel 3.

Tabel 3. Gebruik van de verklarende analyse per meetmoment per groep.

		Meting 1 n (%)	Meting 2 n (%)	Meting 3 n (%)
Groep 1 (n=6)	Niet tot nauwelijks	5 (83%)	3 (50%)	2 (33%)
	Alleen bij specifieke cliënten	1 (17%)	2 (33%)	3 (50%)
	Regelmatig	0 (0%)	1 (17%)	1 (17%)
	(bijna) altijd	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	Missing	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Groep 2 (n=11)	Niet tot nauwelijks	10 (91%)	8 (73%)	1 (9%)
	Alleen bij specifieke cliënten	0 (0%)	1 (9%)	3 (27%)
	Regelmatig	1 (9%)	2 (18%)	1 (9%)
	(bijna) altijd	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
	Missing	0 (0%)	0 (0%)	6 (55%)*
Groep 3 (n=12)	Niet tot nauwelijks	8 (67%)	10 (83%)	4 (33%)
	Alleen bij specifieke cliënten	2 (17%)	0 (0%)	0
	Regelmatig	0 (0%)	0 (0%)	0
	(bijna) altijd	1 (8%)	1 (8%)	0
	Missing	1 (8%)	1 (8%)	8 (67%)*

* Kwantitatieve data van meting 3 van de groepen 2 en 3 niet bruikbaar vanwege te veel missings.

Bij meting 1 gebruikten de meeste deelnemers de verklarende analyse niet tot nauwelijks. Meest genoemde redenen waren: onbekendheid met de methodiek of het gebruiken van een andere methodiek. Een aantal deelnemers voerde wel (eens) een verklarende analyse uit, maar niet precies volgens het 7-factorenmodel of alleen bij cliënten waarbij complexe- of multiproblematiek speelt.

Bij meting 2 werd er al meer gebruik gemaakt van de verklarende analyse behalve in groep 3. Sommige deelnemers hadden voorzichtig geoeft bij nieuwe casuïstiek (bijv. andere vragen stellen, niet labelen maar beschrijven), anderen had het aan het denken gezet (bijv. anders naar bestaande casuïstiek kijken). Echter de meeste deelnemers maakten nog steeds niet tot nauwelijks gebruik van de verklarende analyse. Meest genoemde redenen waren: onbekendheid met de methodiek, niet weten



hoe de methodiek te implementeren in het werkproces of de organisatie of nog niet hebben kunnen oefenen (te kort dag of nog geen nieuwe casuïstiek). Opvallend is dat het aantal deelnemers dat de verklarende analyse niet tot nauwelijks gebruikt, in groep 3 toenam t.o.v. dag 1 terwijl dit aantal bij de andere twee groepen afnam. Wanneer de verklarende analyse wél werd gebruikt, noemden de meeste deelnemers dat het structuur, duidelijkheid en overzicht opleverde.

“Het helpt om systematisch de informatie te ordenen en verzamelen, geeft meer structuur en helpt om sneller tot de kern en richting oplossing en gewenste inzet/verandering te komen.” (gedragswetenschapper, groep 1)

Bij meting 3 leek de hierboven beschreven trend te zijn doorgezet in groep 1. De deelnemers die niet tot nauwelijks gebruik maakten van de verklarende analyse waren in de minderheid. De meeste deelnemers maakten nu gebruik van de verklarende analyse bij cliënten met complexe problematiek of multiproblematiek. Door de lage respons in groep 2 en 3 kunnen we geen conclusies trekken voor deze groepen.

Wanneer de verklarende analyse wordt gebruikt, levert dit positieve dingen op:

“Vooral een heel duidelijk overzicht in wat nou precies de hulpvraag/problematiek is. Daardoor kan ik gerichter inzetten op jeugdhulp en ouders/kinderen hebben de hulpvraag meer helder.” (jeugd- en gezinswerker, groep 1)

“Het biedt een stevig format waarbij op een overzichtelijke en positieve manier gekeken wordt naar de situatie.” (jeugdconsulent, groep 2)

“Ik krijg veel positieve feedback van inwoners (gezinnen en jeugdigen). Zij ervaren het gesprek als vriendelijk, steunend en uitgaand van krachten.” (jeugdconsulent, groep 2)

6.2.2 Leerdoelen en reflectie hierop

Bij meting 1 hebben we de deelnemers leerdoelen laten formuleren voor de aankomende drie maanden. Over het algemeen zagen we in alle drie de groepen twee typen leerdoelen:

1. Leerdoelen gericht op kennis, bijv. Ik wil leren wat de verklarende analyse is.

Bij meting 2 bleek dat deze leerdoelen enigszins waren gelukt.

“Ik weet globaal wat de VA is, maar er is me ook nog veel niet duidelijk.” (begeleider begeleid wonen, groep 1)

Bij meting 3 bleek dat deze leerdoelen grotendeels waren gelukt.

“Door de uitleg en oefeningen weet ik wat de VA is, inhoudt en hoe in te zetten. Maar ik moet het meer gaan doen.” (jeugdconsulent, groep 1)

De kennis over de verklarende analyse lijkt dus toegenomen door de training.

2. Leerdoelen gericht op toepassen en implementatie, bijv. Ik wil leren de verklarende analyse in de praktijk in te zetten / Ik wil leren om deze methode te implementeren binnen mijn organisatie.

Bij meetmoment 2 bleek dat deze leerdoelen nog niet waren behaald.

“Nog onvoldoende geschoold en nog geen idee hoe het in het werk/organisatie in te passen.” (gedragswetenschapper, groep 2)

“Nog niet duidelijk hoe dit praktisch te gebruiken en niet ingebed in werkproces.” (coach, groep 3)

Bij meetmoment 3 lukte het al iets meer om (elementen van) de verklarende analyse toe te passen, maar liep men er nog steeds tegenaan dat de verklarende analyse nog niet geïmplementeerd is in het werkproces of de organisatie.

“Ik ben gerichter aan het doorvragen op omgevingsfactoren en de verwachtingen. Ik heb bij een aantal gezinnen ook samen

het schema ingevuld. Ik maak er dus regelmatig gebruik van, maar het zit nog niet vast in mijn werkpatroon. Ik verwacht dat dit wel zal gaan gebeuren naar mate ik steeds meer gebruik zal maken van de verklarende analyse.” (jeugd- en gezinswerker, groep 1)

“Ik vind het nog lastig om de VA regelmatig en effectief toe te passen doordat je toch elementen eruit pakt, maar ik nog niet het complete model gebruik.” (jeugdconsulent, groep 2)

Diverse helpende en niet-helpende factoren op individueel niveau, team- en organisatieniveau werden onderscheiden in het wel of niet (gaan) toepassen en implementeren van de verklarende analyse. Deze zijn weergegeven in Tabel 4.

Tabel 4. Helpende en niet-helpende factoren ten behoeve van de implementatie van de verklarende analyse op individueel, team en organisatieniveau.

Helpende factoren		Niet-helpende factoren
Op individueel niveau	• Scholing • Oefenen • Extra tijd plannen/nemen • Persoonlijke kwaliteiten bv. nieuwsgierigheid, motivatie	• Waan van alledag • Tijds-/werkdruk • Persoonlijke kwetsbaarheden, bv. onzekerheid, zich onbekwaam voelen • Te snel willen/te weinig tijd nemen
Op teamniveau	• Scholing van collega's • Ervaring/kennis in team • Afstemmen met collega's, intervisie, coaching • Een team dat open staat voor vernieuwing • Casuïstiekbespreking volgens VA	• Waan van alledag • Werkdruk en werkvoorraad • Model niet bekend binnen team • Verschillende werkwijzen en visies • Wisselingen in teamsamenstelling
Op organisatie-niveau	• Meer uren en capaciteit voor scholing en het eigen maken van de VA • Gezamenlijke wil om met de VA te werken (1 lijn)	• Geen ruimte door tijds-/werkdruk • Model niet bekend binnen organisatie • Er wordt een andere werkwijze opgelegd • Systeem niet ingericht op invullen VA • Werkwijze (nog) niet geïmplementeerd

6.3 Impact/toegevoegde waarde actieleergroep (groep 1)

Door de lage respons op meting 3 in de groepen 2 en 3 kunnen we geen conclusies trekken over de mogelijk extra impact van de actieleergroep waaraan groep 1 deelnam. Wel zagen we dat de betrokkenheid van de deelnemers aan de actieleergroep relatief laag was. Tijdens de follow-up bijeenkomst waren 4 van de 6 professionals aanwezig en hadden slechts 2 professionals een collega meegenomen. Bovendien is de tussentijdse opdracht door de meeste professionals niet gemaakt. Wel werd de aanwezigheid van ervaringsdeskundigen erg gewaardeerd, maar het is onbekend welke impact dit had.



7. Conclusie en aanbevelingen

Scholing van jeugdprofessionals draagt bij aan meer kennis over de verklarende analyse en meer gebruik van de verklarende analyse in de dagelijkse praktijk. Wel blijkt het moeilijk om de verklarende analyse te implementeren in de bestaande handelswijze en de organisatie. Helpende en belemmerende factoren spelen zich af op individueel niveau, team- en organisatieniveau. Om tot meer impact te komen zijn er andere werk- en leervormen nodig. Ook is er meer tijd nodig, omdat het toepassen en implementeren van een nieuwe methodiek een langetermijn proces is. Wanneer het wél lukt om de verklarende analyse toe te passen, ervaren jeugdprofessionals dit als meerwaarde. Het biedt structuur, duidelijkheid en inzicht zowel voor zichzelf als de jeugdige en zijn systeem, wat bijdraagt aan het kiezen van de beste passende hulp voor de jeugdige.

8. Referenties

Bartelink, C., Ten Berge, I., Van Yperen, T. (2013). *Beslissen over effectieve hulp. Wat werkt in indicatiestelling?* Nederlands Jeugdinstituut

Tempel, H., & Vissenberg, T. (2018). Een gat tussen wetenschap en praktijk: Een explorerend onderzoek naar de wijze waarop behandeling in de residentiële zorg wordt vormgegeven. *Tijdschrift voor Orthopedagogiek*, 11&12, 22–28.

Tempel, H. (2020, 12 mei). *Verklarende analyse Hilde Tempel (video)*. Beschikbaar via https://www.youtube.com/watch?v=NE-Ka_na7NE4

