

Video-feedback bij Altra: 'dit is leerzaam voor de hele organisatie!'

Author(s)

Boendermaker, Leonieke; Kemper, Peter

Publication date

2018

Document Version

Final published version

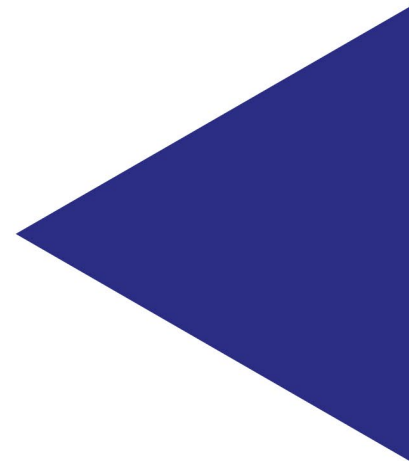
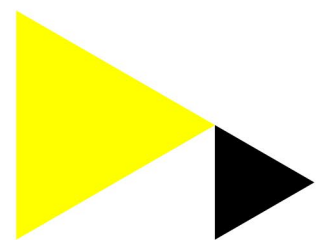
License

CC BY

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Boendermaker, L., & Kemper, P. (2018). *Video-feedback bij Altra: 'dit is leerzaam voor de hele organisatie!'*. Hogeschool van Amsterdam, Lectoraat Kwaliteit en Effectiviteit in de Zorg voor Jeugd.

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact/questions>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Video-feedback bij Altra: 'dit is leerzaam voor de hele organisatie!'

Februari 2018



Supervisie aan de hand van beelden

Van december 2015 tot december 2017 deden enkele Altra collega's van School2Care, samen met collega's van Spirit en Jeugdbescherming regio Amsterdam, mee aan het project 'effectieve reflectie' van de Hogeschool van Amsterdam (HvA). In het project is een speciale vorm van supervisie aan de hand van beeldmateriaal opgezet. Collega's van School2Care filmden¹ zichzelf (na toestemming) tijdens coachgesprekken met jongeren en bespraken het beeldmateriaal tijdens supervisie. Daarbij is het instrument 'School2Care, reflectie op coachgesprekken' gebruikt dat door het team is ontwikkeld.² Omschreven is hoe het ontwikkelen van een werkrelatie, toepassing van technieken en doelgericht werken zichtbaar zijn bij de professionals die een mentorgesprek voeren. Op die manier zijn, aan de hand van de kernelementen van School2Care, de essentiële onderdelen van een coachgesprek geoperationaliseerd. Collega's leren door zichzelf en elkaar aan het werk te zien op beeld en worden zich door het zien van de beelden ook meer bewust van hun werkwijze. De reflectielijst helpt om gericht te kijken naar de toepassing van de kernelementen.

De gedragswetenschapper van School2Care kreeg specifieke training (ontwikkeld door de HvA in samenwerking met PI-research) om de supervisie te geven. Door het gebruik van beelden, het gericht met collega's kijken naar de beelden met het reflectie-instrument en de positieve insteek van de supervisie is deze vorm van supervisie een aanvulling op de gebruikelijke intervisie of werkbegeleiding.

Achtergrond

Waarom is dit opgezet? We weten uit eerder onderzoek naar evidence based interventies (zoals bijvoorbeeld Multidimensional Family Treatment, MDFT) dat gerichte ondersteuning van professionals tijdens hun werk nodig is, wil een interventie op lange termijn kwalitatief goed uitgevoerd worden.³ We weten ook dat interventies die met goede kwaliteit uitgevoerd worden (hoge behandelintegriteit in onderzoekstermen) effectiever zijn dan interventies die kwalitatief minder goed uitgevoerd worden.⁴ In dit project is getoetst of gerichte supervisie ook bij 'gewone' interventies, die als 'care as usual' worden uitgevoerd, leidt tot kwalitatief betere uitvoering. Als dat zo is, kunnen organisaties door het

¹ Medewerkers hebben bij de start van het project deelgenomen aan een korte training over het opnemen van beelden. Voor de instructiefilm: zie: www.hva.nl/zorgvoorjeugd, thema 'leren op de werkvloer'.

² Nieuwsgierig naar het instrument? Het is te vinden op www.hva.nl/zorgvoorjeugd.

³ Goense, P.B.; Pronk, S.; Boendermaker, L.; Bakker, R.; Ruitenbergh, I.; Bertling, L. (2015). Leren op de werkvloer Organisatie en inhoud van leren op de werkvloer Pauline Goense, Sanne Pronk, Leonieke Boendermaker, Rosan Bakker, Inge Ruitenbergh & Lianne Bertling

⁴ Goense, P.B.; Assink, M.; Stams, G.J.; Boendermaker, L.; Hoeve, M. (2016). Making 'what works' work: A meta-analytic study of the effect of treatment integrity on outcomes of evidence-based interventions for juveniles with antisocial behavior. *Aggression and Violent Behavior*. Vol.31 2016, pp. 106-115.

bieden van mogelijkheden voor 'leren op de werkvloer' gericht werken aan (het verbeteren van) de effectiviteit van de geboden zorg.

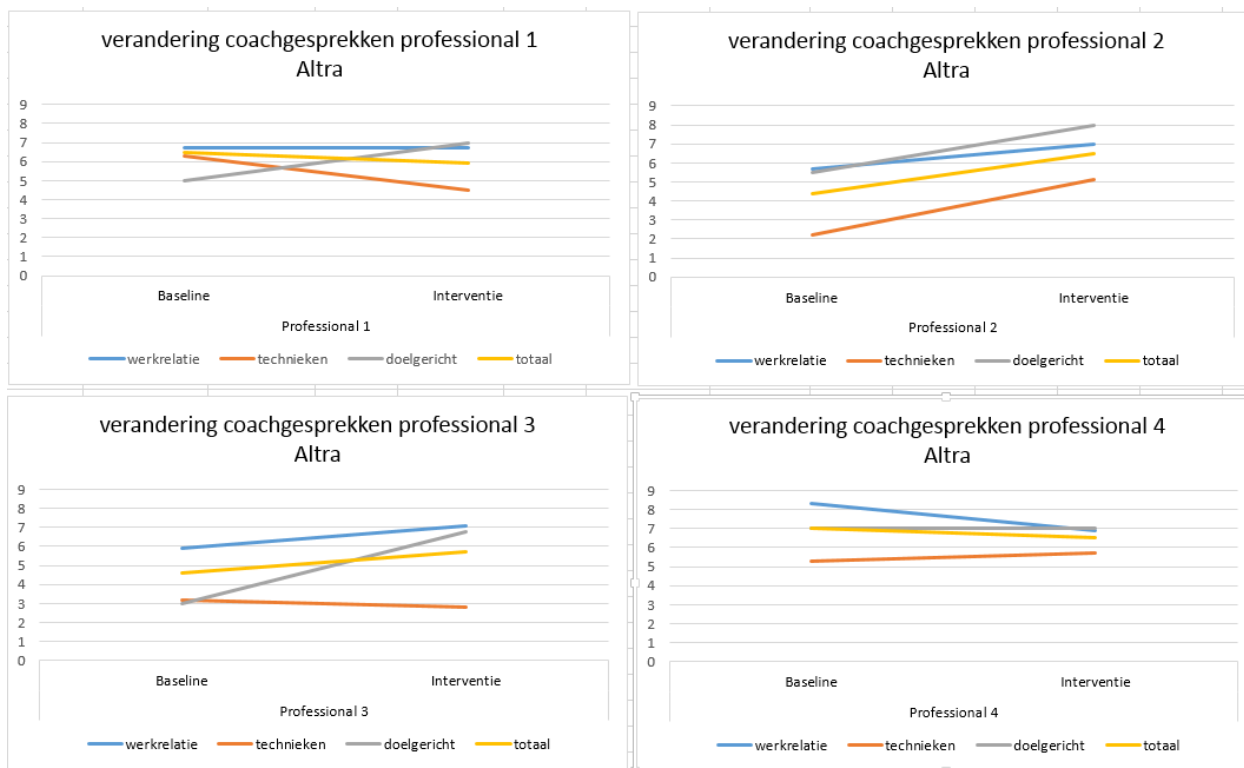
Altra heeft ervoor gekozen om de nieuwe vorm van supervisie uit te testen bij de individuele coachingsgesprekken met jongeren die deelnemen aan School2Care. Aan de hand van een herhaald N=1 onderzoek is getoetst of de nieuwe vorm van supervisie leidt tot een hogere kwaliteit van de mentorgesprekken. Vier coaches maakten opnames van in totaal 30 gesprekken met jongeren.⁵ Zij maakten zowel opnames vóór de start van de nieuwe vorm van supervisie (baseline), als tijdens de periode dat zij die supervisie kregen (interventie). Deze opnames zijn gescoord met behulp van het ontwikkelde instrument op de onderdelen: werkrelatie, toepassing van technieken, doelgericht werken en totaal.⁶ Aan de hand daarvan kon berekend worden of de kwaliteit van de gesprekken verbetert bij toepassing van deze vorm van supervisie.

Betere coachgesprekken

In de periode zonder supervisie (baseline) is de score bij alle coaches het hoogst op het onderdeel 'werkrelatie'. De toepassing van technieken is bij drie van de vier beduidend minder aan de orde. In de periode met supervisie (interventie) gaan de scores van twee coaches duidelijk omhoog. Bij de twee andere coaches is geen sprake van grote verandering (zie figuur 1). Bij professional 2 is de verandering het grootst en aanwezig op alle onderdelen van het coachgesprek: de werkrelatie, de toepassing van technieken en de mate van doelgerichtheid. Professional 3 verbetert zich op de werkrelatie en de mate van doelgericht werken. Bij professional 1 en 4 is sprake van een lichte verbetering op doelgericht werken. Op de toepassing van interventies/technieken gaan drie van de vier professionals achteruit (zie voor meer gedetailleerde informatie tabel 1). De vier coaches verschillen in leeftijd en ervaring. Dit speelt waarschijnlijk mee in de mate waarin het gedrag van professionals in de coachgesprekken verandert tijdens de periode van supervisie.

⁵ Het ging om gesprekken met zestien verschillende jongeren (waaronder vijf meisjes) die allen toestemming gaven voor de opnames en voor deelname aan het onderzoek.

⁶ Dit coderen is gedaan door twee onderzoekers van Altra. Bij aanvang van het coderen is één van de HvA onderzoekers aangeschoven en zijn afspraken gemaakt over de interpretatie van de beelden en het toekennen van de scores. Vervolgens hebben alle drie dezelfde beelden gecodeerd. De interbeoordelaarsbetrouwbaarheid daarvan was voldoende (ICC .62). Steekproefgewijs is op andere momenten nog twee maal met twee personen dezelfde opname gecodeerd. Ook dit leverde resp. voldoende en goede interbeoordelaarsbetrouwbaarheid op (resp. ICC .64 en .88).



Tabel 1: Gemiddelde scores voor de onderdelen op het feedbackinstrument per professional (range 1-9)

Altra	Zonder supervisie	Aantal opnames ⁷	Met supervisie	Aantal opnames
Professional 1				
Werkrelatie (item 1-7)	6,7	2	6,7	7
Toepassen technieken (item 8-12)	6,3	1	4,5	7
Doelgericht werken (item 13/14)	5,6	2	6,0	7
Totaal	6,2	2	5,7	7
Professional 2				
Werkrelatie (item 1-6)	6,1	2	7,0	3
Toepassen technieken (item 7-11)	1,9	3	5,3	3
Doelgericht werken (item 12)	3,8	3	6,3	3
Totaal	3,9	3	6,3	3
Professional 3				
Werkrelatie (item 1-6)	5,9	1	7,2	7
Toepassen technieken (item 7-11)	3,2	1	2,8	6
Doelgericht werken (item 12)	3,5	1	6,8	7
Totaal	4,2	1	5,6	7
Professional 4				
Werkrelatie (item 1-6)	8,3	3	6,9	4
Toepassen technieken (item 7-11)	5,3	3	5,7	2
Doelgericht werken (item 12)	6,3	3	6,8	4
Totaal	6,6	3	6,5	4

⁷ Het doel van coachgesprekken verschilt, daardoor kan het voorkomen dat niet elk onderdeel van het reflectie-instrument van toepassing is en de gemiddelde score op een kleiner aantal opnames gebaseerd is.

Betekenisvolle veranderingen

Aan de hand van een zgn. NAP score kan bij een N=1 onderzoek uitgerekend worden of het gevonden verschil 'betekenisvol' is (geen toeval). De NAP-score drukt de mate van *non-overlap of all pairs* uit tussen de scores op twee meetmomenten (in dit geval de periode zonder en met supervisie). De NAP-score is een waarde tussen 0 en 1. Een score boven de 0,65 wordt geïnterpreteerd als 'betekenisvol' (en niet afhankelijk van toeval). Aan de NAP scores (tabel 2) is te zien dat professional 2 op het toepassen van technieken, doelgerichtheid en (daarmee) overall betekenisvol veranderd. Bij 3 is dit het geval op het onderdeel werkrelatie en doelgerichtheid. Bij professional 1 en 4 is geen sprake van betekenisvolle verandering.

Tabel 2 NAP-scores voor de professionals van Altra ($\geq 0,65$ cursief)

Altra	Professional 1	Professional 2	Professional 3	Professional 4
Werkrelatie	0,446	0,584	<i>0,659</i>	0,260
Toepassing technieken	0,271	<i>0,771</i>	<i>0,377</i>	0,567
Doelgerichtheid	0,580	<i>0,813</i>	<i>0,929</i>	0,573
Totaal	0,424	<i>0,662</i>	0,598	0,419

Met de zgn. CIT-score kan bepaald worden hoe groot de verandering is ten opzichte van de maximaal haalbare (tabel 2). Deze methode is afgeleid van de Combinatorial Inference Technique⁸ waarin alle mogelijke veranderingen worden afgezet tegen de maximale verandering. Professional 2 heeft gemiddeld 60% vooruitgang geboekt (44% op het toepassen van technieken en 70% op doelgericht werken). Professional 3 heeft 75% vooruitgang geboekt op het tot stand brengen van de werkrelatie en 55% op doelgericht werken.

Uitvoering supervisie

Voor zowel de supervisor als de deelnemers was de supervisie nieuw.⁹ In de periode half oktober 2016 - half juli 2017 vonden er zeven supervisie-bijeenkomsten plaats van 2,5 uur. Dit komt overeen met de

⁸ Rouanet, H., Bernard, J. M., Bert, M. C., Lecoutre, B., Lecoutre, M. P., & Le Roux, B. (2000). *New ways in statistical methodology: From significance tests to Bayesian inference* (2nd ed.). Bern, Switzerland: Peter Lang AG.

⁹ De supervisors namen deel aan twee trainingsbijeenkomsten van een dagdeel, verzorgd door een ervaren hoofdsupervisor van PI-Research. Daarna vonden er tussen eind 2016 en eind 2017 vijf ondersteuningsbijeenkomsten voor de (drie) supervisors in dit project plaats. Niet alle supervisors namen aan al deze bijeenkomsten deel. De ondersteuning binnen het project is afgesloten met een evaluatie-bijeenkomst (november 2017).

voorgenomen frequentie van één keer per maand (behoudens kerstperiode die in het onderwijs te druk is om supervisie te organiseren). Na een introductiebijeenkomst zijn in bijeenkomst 2 tot en met 5 van elke professional beelden aan de orde geweest. In de laatste twee bijeenkomsten zijn beelden van twee professionals aan bod geweest. Alle professionals hebben dus evenveel feedback ontvangen.

Uit de checklist-supervisie die de supervisor na elk van de 7 supervisie-sessies invulde blijkt dat het uitvoeren van de supervisie enige ontwikkeling nodig heeft. Er is sprake van een opstartperiode waarin de supervisor zelf het idee heeft dat bepaalde onderdelen nog wat meer aandacht nodig hebben: de agendasetting, het stellen van verdiepende vragen aan de inbrenger van beelden, de focus op waarneembaar gedrag en het bespreken wat er in vervolg toegepast kan worden (zie kader 1). In de supervisie bij Altra was de opzet dat er ná het bespreken van de beelden direct geoefend zou worden (aan hand van een rollenspel). Dit is niet altijd gedaan, het paste niet bij elke bekeken situatie en leervraag.

Net zoals in de coachgesprekken de focus ligt op de krachten van jongeren, ligt bij de supervisie de focus op de krachten van professionals. Deze 'mindset' wordt prettig gevonden, het creëert een veilige sfeer en door de positieve insteek kregen de deelnemers energie van de sessies. Bij de feedback wordt een 5:1 verhouding aangehouden afkomstig uit de gedragstherapie: 5 'tops' voor elke 'tip'.

Kader 1 Inhoud van een bijeenkomst 'supervisie met beelden'

<p>Start van de bijeenkomst</p> <ul style="list-style-type: none">• Er is sprake van een welkom• Er is een agenda voor de supervisie opgesteld (a.d.h.v. de vragen van professionals en de fragmenten die worden ingebracht)• Er is gerefereerd aan de vorige keer en teruggekomen op gemaakte afspraken <p>Overgang naar bespreking fragment</p> <ul style="list-style-type: none">• De inbrenger heeft het fragment toegelicht (wat is er gefilmd en waarom, welk kernelement wil de inbrenger analyseren)• De vraag van de inbrenger is verhelderd• Er is een observatie opdracht gesteld binnen het kader van het reflectie instrument• Er is naar het fragment gekeken• De inbrenger heeft gereflecteerd op zijn eigen beelden (welk gedrag zichtbaar is en hoe dat hoort bij het gekozen kernelement)• Er zijn verdiepende vragen gesteld (bijvoorbeeld wat gebeurde er concreet, wat deed je, wat was het effect?)• Het is iedereen gelukt te blijven bij het gedrag dat zichtbaar is op de beelden• Er is besproken hoe dat wat goed gaat, vaker ingezet of uitgebreid kan worden• Er is gevraagd wat de professional nodig heeft om dat wat goed gaat uit te bereiden• De vraag van de inbrenger is beantwoord• De feedback is afgesloten met een positief punt, iets dat goed ging <p>Overgang naar oefenen (in rollenspel)</p> <ul style="list-style-type: none">• Er is vastgesteld welk kernelement er geoefend ging worden in het rollenspel

- Er was sprake van een observatie opdracht voor niet-deelnemers binnen het kader van het reflectie instrument
- Het rollenspel is begonnen met een instructie (situatieschets, aantal minuten, regels over onderbreken)
- Er is feedback gegeven vanuit het 5:1 principe

Afsluiting bijeenkomst

- De inhoud van de bijeenkomst is samengevat
- Er is geëvalueerd (Wat nemen mensen mee, hoe gaan ze het toepassen en waaraan merken of zien jouw collega's en/of gezinnen dit?)
- Er zijn afspraken gemaakt voor de volgende keer

Wat vinden de deelnemers ervan?

In interviews is de vier coaches en hun supervisor gevraagd¹⁰ naar hun ervaringen. Zij zijn zeer enthousiast over deze manier van werken en geven het een hoge voldoende. Zij willen na het project graag doorgaan met de supervisie. In het team heerst een open en veilige sfeer waarbij men toch kritisch naar elkaar durft te zijn. Men vindt dat er met beelden heel goed zichtbaar wordt wat iemand doet en hoe een situatie aangepakt zou kunnen worden. Veel duidelijker dan wanneer iemand een vraag mondeling inbrengt in bijvoorbeeld intervisie. Het werken met het instrument maakt de feedback concreet en heel gericht. Ook de positieve insteek van de supervisie wordt als anders dan gebruikelijk ervaren. Dat geeft veel enthousiasme en energie (waardoor ook duidelijk wordt hoe een zelfde aanpak richting cliënten kan werken, parallelproces).

Professionals geven aan het een verrijking te vinden om collega's aan het werk te zien; het dwingt ze na te denken over het hoe en waarom van het eigen handelen. Een van hen licht toe: "ik zie collega's iets doen en ik denk 'oh, dat kan ik zelf ook wel eens proberen". Het doel van het coachgesprek krijgt door het gebruik van het instrument meer aandacht: zoals één van de professionals zegt: "*normaal probeer ik altijd een goed gesprek te hebben, maar nu denk ik veel meer na van wat wil ik met dit gesprek". Een andere collega: 'ik begon een gesprek en gaandeweg kwamen we wel op bepaalde onderwerpen en daar hadden we het over en klaar. Daar heb ik nu wel meer structuur in gekregen. Ik ben me er meer bewust van en er mee bezig om dat te doen".*

Verschillende professionals zeggen in te zijn gaan zien dat het lang niet altijd aan de cliënt ligt als een coachgesprek niet loopt zoals zij voor ogen hadden: "*docenten en hulpverleners zijn vaak geneigd zich een bepaalde stijl aan te meten en dan achteraf te roepen van ja, met die leerling lukt het niet hoor, er is*

¹⁰ Er is gebruik gemaakt van een interviewleidraad waarin gevraagd is naar de toepassing van de onderdelen van de supervisie-sessies (zoals opgenomen in kader 1) en de ervaringen met de sessie, het inbrengen van beelden en ontvangen en geven van feedback.

geen klik. Dat kan je in principe niet zeggen (...) je kunt naar jezelf kijken: wat doe ik nu precies (...) en je bekwamen en je stijl aanpassen”.

Gebruik instrument

Het werken met het instrument helpt om bepaalde zaken uit te diepen. Het toepassen van technieken bijvoorbeeld. Oplossingsgerichte technieken horen daarbij. Een leervraag was bijvoorbeeld: ‘hoe kan ik meer oplossingsgericht werken?’. Dat biedt de supervisor de mogelijkheid om de theorie kort toe te lichten en voorbeelden te geven (uit de interviews blijkt dat dit erg wordt gewaardeerd en meer toegepast zou mogen worden). De keer erop kan dan daar bij de start op teruggekomen worden: *“om te kijken of ze dat nog hebben ingezet met andere leerlingen of die leerling. Hebben andere coaches daar wat aan gehad? En hoe vonden ze dat en hoe kijken ze erop terug?”*. De taak van de supervisor is om aan de hand van de vraag van de inbrenger te bepalen naar welke onderdelen uit het instrument gericht gekeken gaat worden en om dit ontwikkelingsgericht te doen. Doordat bij Altra iedereen meerdere filmpjes heeft ingebracht krijgt de supervisor een beeld van het toepassen van de tips en aanwijzingen in de praktijk en de ontwikkeling van medewerkers.

Het oefenen na het bespreken van de ingebrachte beelden wordt als positief ervaren: je kunt de tips direct toepassen. De inbrenger kiest zelf met welke van de tips hij/zij wil oefenen. Soms past oefenen niet bij de leervraag, of zijn de tips zo helder dat oefenen niet nodig is. Maar doorgaans is het een combinatie die als heel goed wordt ervaren. Een voorbeeld: *“...die is mij nog heel goed bijgebleven. Het was een gesprek tussen een collega en een jongere natuurlijk. Het was een jongen met een hele lage intelligentie (...) en met een aantal vragen. Wij hadden de tip gegeven: probeer die vragen op te schrijven en maak het gesprek visueel. Dat zijn we toen gaan oefenen. Van ‘welke vragen heb je?’, ‘ik ga nu wat dingen opschrijven, dan gaan we die behandelen in dit gesprek’. Dat hebben we toen gedaan. Een bord erbij gepakt en vragen erop geschreven, zodat het voor die jongen dus heel duidelijk was welke punten worden besproken en als we dat hebben gedaan, zijn we ook klaar met het gesprek. Dat hebben we dus zo geoefend”*.

Essentiële onderdelen

Om de supervisie nuttig te laten zijn wordt het stellen van een goede vraag (door de inbrenger) en het verhelderen daarvan heel belangrijk gevonden. Het moet wat opleveren voor alle aanwezigen, dus de taak van de supervisor hierin is van belang. *“Dat je niet uit zo’n sessie loopt en het is voor niets geweest”*. Als behulpzaam daarbij wordt de vaste structuur van de sessies genoemd. Verder is het nodig dat er een veilige sfeer is waarin deelnemers hun vragen durven inbrengen en ook durven leren. De positieve

insteek van de sessies draagt er aan bij dat het veilig is en er een fijne sfeer ontstaat. “*We proberen het ook echt leuk te houden, leerzaam en heel intensief. Maar ook een fijne, open sfeer waar ook af en toe ruimte is voor een grapje en dat maakt dat niemand het vervelend vind om naar die bijeenkomsten toe te gaan.*” Dat heeft ook een positief gevolg voor de sfeer in het team, tussen de collega’s onderling. Wat weer gevolgen heeft voor hoe er omgegaan wordt met de jongeren in de klas.

Het uitvoeren van de supervisie vergt creativiteit van de supervisor. Het blijft bijvoorbeeld leuk en afwisselend als er verschillende werkvormen gebruikt worden om feedback te geven (flap, tegeltjes, mondeling, post-its). In de interviews wordt de tip gegeven om ook iets te verzinnen voor het ‘meenemen’ van de tips en de afspraken omdat door de grote drukte op school al snel naar de achtergrond verdwijnt welke tips men meer wil gaan toepassen in de praktijk.

Randvoorwaarden

De verwachting is dat het maken van voldoende opnames normaal gesproken geen punt zal zijn. Binnen dit project waren echter veel beelden nodig (herhaalde metingen) en dat werd als belastend ervaren. Ook zijn er veel ‘tussendoor’ gesprekjes met jongeren, waarbij het niet lukte om te filmen. Het filmen moet dus echt gepland worden en dat vergt aandacht en tijd, evenals het vragen van toestemming aan jongeren. In de praktijk leverde dit echter weinig problemen op.

Wat levert het op?

Zelfvertrouwen bij professionals, een positieve sfeer en verbetering van het mentorgesprek. De uitkomsten laten zien dat op de *toepassing van de methode gerichte supervisie* een direct effect heeft op de kwaliteit van het werk van professionals. In dit geval is de kwaliteit van de mentorgesprekken verbeterd, ondanks dat er sprake was van een beperkt aantal supervisiebijeenkomsten en een (logischerwijs) beginnende vorm van supervisie. Niet alle medewerkers zijn betekenisvol vooruit gegaan. Dat kan te maken hebben met de leeftijd en ervaring van de deelnemers, maar ook met het type leervragen dat in deze beginfase van de supervisie (logischerwijs) is gesteld. En ook het gebruikte instrument, wat immers nog geen gevalideerd instrument is, kan hier een rol spelen. Op basis van de uitkomsten in tabel 1 en de figuren is zichtbaar dat specifieke onderdelen van de werkwijze in de mentorgesprekken in een volgende fase van de supervisie meer aandacht zouden kunnen krijgen (bijvoorbeeld het onderdeel ‘technieken’).

In dit project is in samenwerking met PI-research een specifieke wijze van supervisie ontwikkeld. Er is gewerkt met beelden en daar is naar gekeken aan de hand van een observatie-instrument. Supervisoren

zijn getraind in het geven van feedback op waarneembaar gedrag met een positieve insteek, gebaseerd op de principes van de gedragstherapie (zie Goense et.al, 2015). De uitkomsten laten zien dat deze manier van supervisie leidt tot leren op de werkvloer en betere toepassing van de te hanteren methode. Voor een bredere toepassing van deze vorm van video-feedback binnen Altra is aandacht nodig voor de volgende punten:

- Het verhelderen van de vraag van de inbrenger en het linken daarvan aan de onderdelen van het observatie-instrument en de onderdelen van de methodiek die moeilijk gevonden worden.
- Het meer toepassen van theoretische verdieping: dit wordt door de deelnemers gewaardeerd.
- Uitdiepen van de link tussen het proces met de cliënten en het proces in de supervisie (parallel proces).
- Er dient nagedacht te worden over de frequentie van de supervisie-sessies en het aantal opnames dat professionals daarvoor maken.
- Er is aandacht nodig voor de vraag wie de supervisie gaat geven en op welke wijze voorzien wordt in structurele ondersteuning van de supervisor(en).
- Er dient bepaald te worden op welke momenten opgenomen beelden beoordeeld (gecodeerd) worden en hoe de terugkoppeling naar coaches en supervisor zodanig ingericht kan worden dat het bijdraagt aan de aanpak in de supervisie en aan het leerproces.

In dit project hebben we nog niet kunnen kijken naar de gevolgen die de supervisie heeft voor de uitkomsten voor cliënten. Nu duidelijk is dat supervisie op deze manier ‘werkt’ voor de professionals is dat een logische volgende stap. De aanpak van de supervisie zelf vergt ook nog nader onderzoek. Het werken met video-feedback gericht op de kwaliteit van de methode was nieuw voor de supervisor. Onbekend is nog wat de beste frequentie van de supervisie is, wat het beste aantal deelnemers, wat de uitkomsten zijn als er gewerkt wordt met een supervisor die ervaren is op het punt van video-feedback en als professionals langer deelnemen aan supervisie.

Hoe nu verder?

Altra is momenteel samen met de HvA aan het verkennen hoe deze vorm van supervisie op meerdere scholen en in meerdere hulpverleningsteams ingezet kan worden. De expertise van de medewerkers die deelnamen aan dit project wordt hierbij breder ingezet, evenals de kennis en aanbevelingen die in dit onderzoek zijn opgedaan.

Binnen het project werkten HvA en PI-research samen in de training en coaching van de supervisoren.

De HvA en PI-research verkennen de komende tijd de mogelijkheden om scholing te ontwikkelen voor supervisors én supervisie van supervisors bieden. Daarnaast wordt in de eerste helft van 2018 uitgezocht of en hoe op langere termijn beelden opgenomen en gecodeerd kunnen worden.

Wie deden er aan het project mee?

Het project vond plaats bij drie verschillende programma's: Altra Onderwijs & Jeugdhulp (School2Care), Jeugdbescherming Amsterdam (Intensief Systeemgericht Casemanagement) en Spirit Jeugd & Opvoedhulp (hulpverleningsgesprek Julia). Er is samengewerkt met PI-research (ontwikkelen en ondersteuning supervisie). Het project werd gefinancierd vanuit het programma Effectief werken in de jeugdsector van ZonMW, onderdeel algemeen werkzame factoren, projecten type 2 (handvatten) met cofinanciering vanuit het Netwerk Effectief Jeugdstelsel Amsterdam NEJA.

Auteurs: Leonieke Boendermaker & Peter Kemper
met dank aan Claire Bernaards (HvA), Erwin Landman en Marinus Spreen (NHL Stenden Hogeschool) voor hun bijdrage aan de data-analyse

Meer weten?

Kijk voor meer informatie op de website van het Lectoraat Kwaliteit & Effectiviteit in de zorg voor jeugd of neem contact op met Leonieke Boendermaker via l.boendermaker@hva.nl of de contactpersonen binnen uw eigen organisatie:

Altra Onderwijs & Jeugdhulp
Sanne Pronk: s.pronk@altra.nl

Jeugdbescherming Regio Amsterdam
Inge Busschers: i.busschers@jeugdbescherming.nl

Spirit Jeugd & Opvoedhulp
Carolien Konijn: c.konijn@spirit.nl



Hogeschool van Amsterdam



© HvA AKMI: 2018

AMSTERDAMS KENNISCENTRUM VOOR MAATSCHAPPELIJKE INNOVATIE

Lectoraat Kwaliteit en Effectiviteit in de Zorg voor Jeugd

Wibautstraat 5a / Postbus 1025 / 1000 BA Amsterdam

www.hva.nl/zorgvoorjeugd