

# Implementatie van de gesprekstoel Opvoeden in de Buurt

*Overzicht van belemmerende en bevorderende factoren in het gebruik van de tool*

**Author(s)**

Rumping, Sanne

**Publication date**

2025

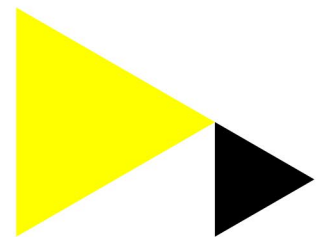
**Document Version**

Final published version

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

Rumping, S. (2025). *Implementatie van de gesprekstoel Opvoeden in de Buurt: Overzicht van belemmerende en bevorderende factoren in het gebruik van de tool*. Hogeschool van Amsterdam, Lectoraat Jeugdzorg.

**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>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, P.O. Box 19185, 1000 GD Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

# IMPLEMENTATIE VAN DE GESPREKSTOOL OPVOEDEN IN DE BUURT

Overzicht van belemmerende en bevorderende factoren  
in het gebruik van de tool



Lectoraat Jeugdzorg / KMR / Hogeschool van Amsterdam

2025

# IMPLEMENTATIE VAN DE GESPREKSTOOL OPVOEDEN IN DE BUURT

Overzicht van belemmerende en bevorderende factoren  
in het gebruik van de tool

## **Auteur**

Sanne Rumping

## **Afdeling**

Lectoraat Jeugdzorg / KMR / Hogeschool van Amsterdam

## **Datum**

Januari 2025

© 2025 Copyright Hogeschool Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Hogeschool Amsterdam.

# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b> .....	<b>3</b>
<b>1. ACHTERGROND EN AANLEIDING</b> .....	<b>4</b>
<b>2. METHODE</b> .....	<b>7</b>
<b>3. RESULTATEN</b> .....	<b>9</b>
3.1 Toepassing van de tool .....	9
3.2 Kenmerken van de tool die toepassing beïnvloeden .....	10
3.3 Kenmerken van gebruikers die toepassing beïnvloeden .....	12
3.4 Kenmerken van de organisaties die gebruik van de tool beïnvloeden .....	13
3.5 Kenmerken van het jeugdstelsel die gebruik van de tool beïnvloeden.....	16
3.6 Kenmerken van het gehanteerde implementatieproces die toepassing beïnvloeden .....	16
<b>4. CONCLUSIE, DISCUSSIE EN AANBEVELINGEN</b> .....	<b>18</b>
<b>Literatuur</b> .....	<b>21</b>

# 1. ACHTERGROND EN AANLEIDING

Sinds de jaren 90 is er steeds meer aandacht voor steun vanuit de gemeenschap (zoals burens, grootouders, andere ouders, vrijwilligers) voor gezinnen. Professionals en vrijwilligers in de sociale leefomgeving van kinderen die werkzaam zijn op scholen, in speeltuinen, buurthuizen en buurtbewoners worden steeds vaker als belangrijke partners gezien om sociaal ondersteunende structuren in buurten te bevorderen. Het belang van de *civil society* wordt in beleid en onderzoek vaak benadrukt (zie bijvoorbeeld Kesselring et al., 2016). In 2008 publiceerde de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling het advies 'Versterking voor gezinnen', dat er van uit ging dat de netwerken om gezinnen heen in de loop der tijd afgenomen zijn. Vanuit de idee 'it takes a village to raise a child' (Clark e.a., 2020) werd geadviseerd te investeren in het versterken van steunstructuren rond gezinnen, hetgeen vaak is aangeduid als de *pedagogische civil society* (Rumping, 2023).

Dit uitgangspunt is terug te vinden in de Jeugdwet (2015) die de aandacht wil versterken voor preventie, voor krachten i.p.v. problemen en voor het belang van de sociale omgeving. In het proefschrift 'fostering supportive structures for families in the neighbourhood' (Rumping, 2023) is o.a. nagegaan hoe professionals werkzaam in wijken (op scholen, in buurthuizen, voorscholen e.d.), vrijwilligers en ouders zeggen te reageren in opvoedsituaties in de buurt. Deze studie liet het belang zien van discussie over de rol en verantwoordelijkheden van professionals, vrijwilligers en ouders (Rumping et al., 2021) en leidde tot het ontwikkelen van de gesprekstoel Opvoeden in de Buurt (OidB). Deze tool is gebaseerd op het voorleggen van opvoedsituaties in de buurt aan een brede groep van respondenten (vignettenstudie) (Rumping et al., 2021), een systematische literatuurreview (Rumping et al., 2022) en een ontwerpfase plus pilot- en evaluatie (Rumping et al., 2023) (zie figuur 1).

OidB is ontworpen om uitwisseling van, en dialoog over, de verschillende perspectieven en inzichten over opvoeden te stimuleren. De tool helpt ouders, leerkrachten, buurtwerkers en andere opvoeders om in gesprek te gaan over opvoeden en helpt om opvoedvaardigheden van ouders te versterken (Rumping e.a., 2022). De tool '[Opvoeden in de buurt](#)' bestaat uit 'praatplaten' (24 gesprekskaarten in een doosje met toelichting, ook wel aangeduid als 'het kaartspel'), een PowerPoint met dezelfde afbeeldingen en toelichting en een [website met onder andere instructiefilmpjes](#).<sup>1</sup> Hiermee kunnen ouders, leerkrachten, buurtwerkers en andere opvoeders de dialoog aangaan over pedagogisch handelen bij situaties met kinderen in de buurt.

Uit de evaluatie van de pilot met de tool blijkt dat Opvoeden in de Buurt onder andere bijdraagt aan reflectie van opvoeders op het eigen opvoedgedrag buitenshuis, ten aanzien van eigen en andermans kinderen. De tool hielp deelnemers om opvoedsituaties vanuit verschillende perspectieven te bekijken en van perspectief te wisselen als het gaat om opvoeden in de buurt. Door met andere

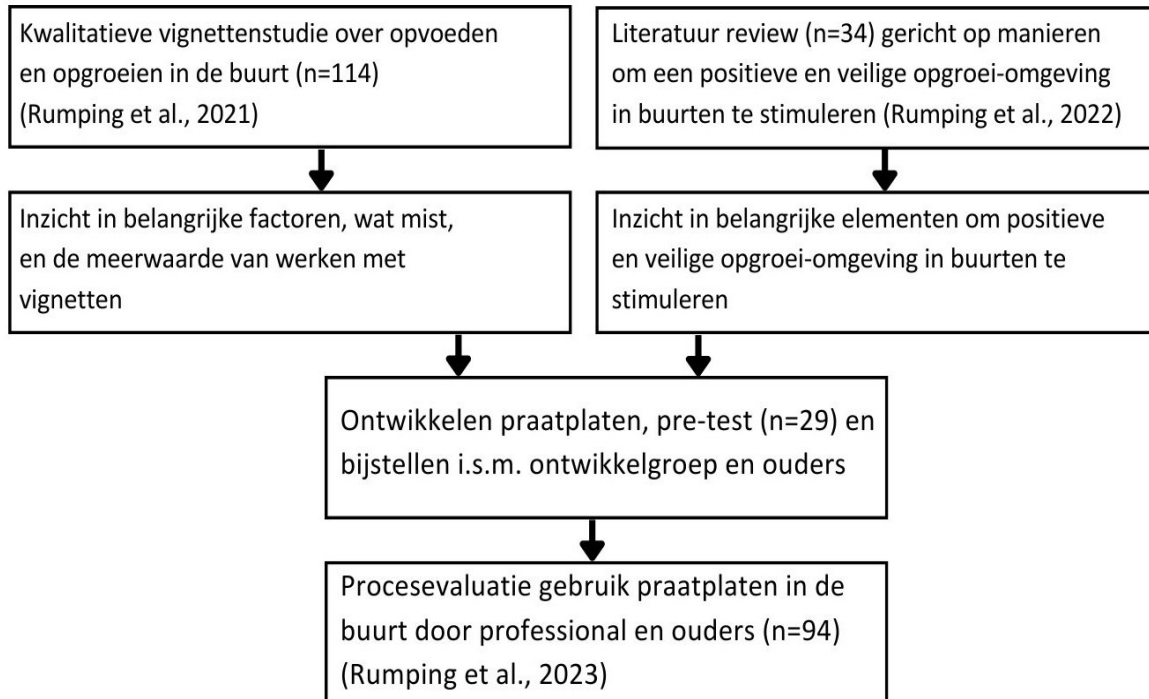
---

<sup>1</sup> Zie: [Opvoeden in de Buurt - Kaartspel en powerpoint - HvA](#)

opvoeders in gesprek te gaan over opvoedsituaties, leren opvoeders van elkaar. Gevoelige kwesties, die anders onbesproken blijven, worden door het gebruik van OidB op een constructieve manier aangekaart. Ook draagt de tool bij aan verbeterde opvoedvaardigheden van ouders en onderlinge steun (Rumping e.a., 2023).

### Figuur 1

Onderzoek en stappen in ontwikkeling praatplaten Opvoeden in de Buurt



Na de ontwikkeling van- en onderzoek naar OidB is de gesprekstoel in de periode 2022-2024 onder de aandacht gebracht door het geven van workshops en presentaties in uiteenlopende bijeenkomsten en studiedagen. Uit de eerste evaluatie van het gebruik van de tool in de pilot blijkt dat betrokkenen er positief over zijn, maar duurzaam inzetten van de tool niet vanzelf gaat (Rumping, 2023). Om zicht te krijgen op de factoren die de implementatie van OidB beïnvloeden is inzicht nodig in kenmerken van OidB zelf (o.a. helderheid, bruikbaarheid), kenmerken van de gebruikers (o.a. behoeften, motivatie), de organisatie waarin de gebruikers van de tool werkzaam zijn (o.a. infrastructuur, communicatie, visie), kenmerken van de sociaal politieke omgeving (o.a. inrichting jeugdstelsel, financiering) en tot slot kenmerken van het implementatie-proces dat gehanteerd wordt (bijvoorbeeld: is er sprake van een implementatie-team, van evaluatie en aanpassing van het proces) (Bertram et al., 2015; Damschroder et al., 2023).

Daarom is in 2024 verkennend onderzoek uitgevoerd naar de belemmerende en de bevorderende factoren van het gebruik van de ontwikkelde tool. Dit rapport doet hiervan verslag. Het geeft inzicht in de factoren die het gebruik van OidB bevorderen dan wel belemmeren (Damschröder et al., 2023; Ruijters, 2015). In dit rapport staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

*Op welke manier wordt de tool Opvoeden in de Buurt op dit moment ingezet door professionals in buurten en wat ervaren zij als belemmerende en bevorderende factoren?*

## 2. METHODE

### Dataverzameling

Sinds de bredere verspreiding van OidB zijn er rond de 100 exemplaren van het 'kaartspel' (doosje met 'praatplaten' en toelichting) aangeschaft via de website van de Hogeschool van Amsterdam. De vrij te downloaden PowerPoint met dezelfde afbeeldingen is eind oktober 2024 in totaal 576 keer gedownload.

Bij het bestellen van het kaartspel wordt gevraagd of de besteller een e-mailadres wilde achterlaten voor onderzoek naar het gebruik van de tool. In totaal 38 personen hebben hun gegevens achtergelaten. In de periode februari - mei 2024 zijn zij via de e-mail benaderd met het verzoek mee te werken aan een interview over hun ervaringen met het gebruik van OidB en de implementatie van OidB in de organisatie. Van de 38 personen waren er 23 bereid deel te nemen aan een interview. Onder hen is één ouder.

De 22 professionals onder de 23 respondenten zijn werkzaam in organisaties voor jeugdhulpverlening (in wijkteams voor jeugd & gezin), in welzijnsorganisaties, het basisonderwijs en de kinderopvang en in het hbo (opleiding toekomstige professionals in deze organisaties). Van de respondenten hebben er vijf een leidinggevende functie in de organisatie of het team waar zij werken. Zij werken in de functie van directeur (n= 4) of teamleider (n= 1). Zes respondenten werken in een 'tussenfunctie' en staan tussen leidinggevend (zoals teamleiders) en de respondenten die uitvoerende taken hebben in. Zij hebben bijvoorbeeld als taak om mee te denken met collega's over hun werkwijze en motiveren collega's om te werken met bepaalde methoden of tools. Zeven respondenten werken uitvoerend; zij geven advies aan ouders of organiseren activiteiten voor groepen ouders of collega's. Ook zijn er vijf docenten van het hbo geïnterviewd. Deze docenten werken binnen bestaande programma's of vakken, maar hebben daarbinnen ook de ruimte om eigen tools of werkvormen in te brengen. Eén van deze respondenten werkt daarbij samen met de onderwijsontwikkelaars van een leerlijn.

De organisaties waar de personen werkzaam zijn, liggen verspreid over de Randstad (variërend van de metropoolregio Amsterdam tot Haaglanden). Niet alle 23 respondenten maken gebruik van de tool. Ze ervaren tijdgebrek in hun werk of ze hebben het spel als voorbeeld/ter inspiratie gekocht. Aanvullend op de interviews zijn er twee groepsbijeenkomsten georganiseerd om een grotere en meer diverse groep van respondenten te werven en vragen te kunnen stellen over belemmerende en bevorderende factoren in het gebruik en de implementatie van de tool. De groepsbijeenkomsten hebben op twee manieren vorm gekregen: in een 'meet-up' in de zgn. 'Opgroeiwijk' Amsterdam Nieuw-west (ongeveer 15 deelnemers) en in een 'boost your idea' workshop op de landelijke 'Voor de Jeugd dag' (ongeveer 20 deelnemers). De deelnemers aan de workshops varieerden van 'buurtmoeders', wijkteammedewerkers, medewerkers van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport tot welzijnswerkers.

Tot slot is een *membercheck* uitgevoerd met respondenten (n= 6) en enkele implementatie experts (n= 3) om de resultaten van de interviews te verifiëren en te bespreken welke factoren of

inzichten wellicht nog missen als het gaat om implementatie in de organisaties waar de respondenten werkzaam zijn.

### **Interviewleidraad en analyse**

In de interviews is gewerkt met een interviewleidraad gebaseerd op het in de inleiding kort benoemde implementatie onderzoeksraamwerk van Damschroder et al. (2022). Om informatie over de organisaties waarin professionals werkzaam zijn te verzamelen is respondenten gevraagd informatie over de visie van de organisatie toe te sturen. De transcripties van de interviews en de toegestuurde beleidsdocumenten zijn gecodeerd aan de hand van de vijf factoren uit het implementatie onderzoeksraamwerk van Damschroder et al. (2022). Vervolgens zijn de gegevens geanalyseerd. Hierbij is gewerkt met een thematische analyse (Braun & Clark, 2006) om de overkoepelende thema's op de vijf implementatieniveaus van Damschroder te onderscheiden en de bevorderende en belemmerende factoren bij implementatie te kunnen analyseren.

## 3. RESULTATEN

### 3.1 Toepassing van de tool

Van de 23 respondenten hebben er 17 OidB één of meer keren ingezet bij de zes organisaties waar zij werken. Zes respondenten afkomstig uit vijf organisaties hebben OidB (uiteindelijk) niet ingezet. Degenen die OidB hebben gebruikt hebben dit gedaan in de les bij een hbo-opleiding, in bijeenkomsten in een buurthuis of welzijnsorganisatie waarin ouders / bewoners samenkomen of in bijeenkomsten met vrijwilligers of collega's. Dit waren zowel al bestaande groepen als nieuwe groepen die in omvang en samenstelling verschilden. Eén respondent gebruikte de tool in een gesprek met een kind.

Respondenten hebben de tool gebruikt met als doel een gesprek over opvoeden op gang te brengen:

"Ik gebruik het bij een groep mensen, die ik graag wil spreken en wil horen over opvoeden. Waarbij het niet vanzelfsprekend is dat ze daar makkelijk zelf over vertellen (..) de tool is een aanjager".

Om invulling te geven aan wijkgericht werken willen professionals signalen ophalen en thema's op een meer laagdrempelige manier bespreekbaar maken:

Waarom we dat spel op een gegeven moment aangeschaft hebben, is omdat er een slag gemaakt moet worden binnen het wijkgericht werken. Present zijn is één ding, dus zijn waar de gezinnen zijn. Maar ook echt een invulling geven van wat kan je dan doen? Ook signalen ophalen en thema's bespreekbaar maken, daar hadden we nog niet zoveel in.

In de toepassing van OidB zijn drie werkwijzen te onderscheiden. Bij de eerste werkwijze heeft degene die de tool inzet een belangrijke inhoudelijke en aansturende rol. Bijvoorbeeld als er geen input komt vanuit bestaande groepen die semi-vrijwillig deelnemen of als er een aantal deelnemers de discussie overheersen:

Bij de bestaande groepen — zoals de taalgroepen — waarbij men semi-vrijwillig deelneemt, is onze rol als gespreksleider best groot. (..) Er was geen tegengeluid [tijdens het gesprek n.a.v. OidB], er waren geen kritische vragen vanuit de deelnemers. Vanuit mij wel, want ik ga [die rol] bewust aannemen, als dat niet vanuit de groep komt. (...) Ik probeer iedereen evenveel de ruimte te geven, want soms heb je dominante deelnemers die een beeld en een idee hebben van hoe iets zou moeten. Dat doet dan misschien een beetje af aan de ervaringen van andere deelnemers. Ik probeer dat dan in goede banen te leiden.

Bij de tweede werkwijze wordt de toepassing van de tool bij de groep deelnemers gelegd. Dit was bijvoorbeeld het geval bij een klas studenten hbo. Ook respondenten bij de meet-up en membercheck gaven aan dat ouders in de buurt (bijv. een bestaande groep buurtmoeders) de tool zelfstandig kunnen

#### **IMPLEMENTATIE VAN DE GESPREKSTOOL OPVOEDEN IN DE BUURT**

Lectoraat Jeugdzorg / KMR / Hogeschool van Amsterdam  
© 2025 Copyright Hogeschool Amsterdam

gebruiken, al dan niet met de hulp van ervaringsdeskundigen.

De derde werkwijze omvat een combinatie van de voorgaande twee werkwijzen: bij de bijeenkomsten zijn begeleiders aanwezig die hun ervaringen of tips delen en waken over de tijd:

"Je kunt het spel prima bij de ouders laten, ik waak over de tijd en dat het gesprek bij het onderwerp blijft. (..) als we de essentie eruit hebben gehaald, dan kunnen we verder naar het volgende onderwerp."

### 3.2 Kenmerken van de tool die toepassing beïnvloeden

Meerdere respondenten geven aan dat OidB goed aansluit bij ouders die betrokken zijn bij de buurt, omdat OidB kan helpen om te praten over zaken die spelen in de buurt. Anderen vinden dat OidB aansluit bij een diverse groep ouders, omdat de afbeeldingen een diversiteit (bijv. qua huidskleur, sekse, mobiliteit) aan mensen illustreren: "Het is een vrij inclusief kaartspel, je ziet daarin mensen van allerlei kleuren en met allerlei religies et cetera." Ook wordt genoemd dat de tool goed past bij ouders die de Nederlandse taal niet machtig zijn, omdat er in de illustraties met weinig taal wordt gewerkt. De illustraties kunnen helpen om bepaalde vragen of ideeën over te brengen of bepaalde kwesties te bespreken. Circa de helft van de respondenten vindt dat OidB een meerwaarde heeft t.o.v. de algemene werkwijze of de bestaande methoden die worden ingezet. OidB helpt bijvoorbeeld om gesprekken op gang te brengen:

"Het is wel echt een tool waarmee je een goed groepsgesprek op gang kunt brengen. Die tool had ik nog niet binnen het wijkteam".

Ook zien meerdere respondenten OidB als aanvulling op- of als verbinding met bestaande methoden, zoals de vreedzame wijk of verbindend gezag. Ook bleek de tool makkelijk toepasbaar te zijn:

"Ik vond het super laagdrempelig. Het was heel even de 'voorwaarden' doorlezen en toen heb ik het kaartje met alle voorbeeldvragen doorgelezen en toen dacht ik: je moet het gewoon gaan doen".

#### **Informatie over doel, context en toepassing**

Goede informatie over OidB blijkt van belang. Sommige respondenten benoemen een gebrek aan informatie over 1) het doel, 2) de context waarin OidB is ontwikkeld, of 3) de mate waarin zij vrij zijn om het gebruik van OidB aan te passen.

Twee respondenten benoemen dat meer aandacht voor de algemene uitvoering en context belangrijk is, zodat OidB op de juiste manier wordt ingezet en de context voldoende helder is voor de gebruikers. Zo maakte bijvoorbeeld een respondent vooraf een interne werkpagina aan met de handleiding en video's van de OidB website. Een andere respondent creëerde aandacht voor de context via de chat in de online werkomgeving, nadat de respondent erachter kwam dat die niet voor iedereen helder was. Onvoldoende

toelichting of onvoldoende aansluiting bij collega's zorgde ervoor dat de meerwaarde van OidB niet voldoende werd ingezien:

Ik heb hen [coördinatoren] een uitleg gegeven van hoe ik dat heb toegepast, en er met hen over gesproken. (..) maar dat sommige collega's van tevoren al dachten: dit ga ik niet doen in mijn les, want ik zie het nut er niet zo van in. Dat komt, denk ik, omdat niet de goede platen zijn gebruikt. Ik heb later wel in de chat gestuurd: dit zijn de platen die ik heb gebruikt, en het is gebaseerd op dit en dit onderzoek. Dat heb ik er nog bij gezet. Ik vond dat dat nog niet helemaal duidelijk was in de uitleg in de sheet, die ze [coördinatoren] hadden gemaakt.

Bij sommige organisaties is er een personeelstekort of wisselt de samenstelling van het personeel snel. Dat zorgt ervoor dat de overdracht of voorbereiding van het spel door de gebruiker moeizamer gaat. Ook als de toelichting over 'te veel schijven' gaat, kan dit de helderheid van de boodschap beïnvloeden. Belangrijk dat het doel en de onderbouwing van de tool duidelijk worden gemaakt, evenals de manier waarop de tool gebruikt kan worden:

Ik denk dat het doel voor sommige collega's nog niet goed scherp was, en omdat er geen achtergrond werd geschetst: dat dit gebaseerd is op [onderzoek naar] 'Opvoeden in de buurt' en je deze vragen dus ook kunt aanpassen. Als collega's dan deze vraag zien: 'wat vindt u dat er gebeurt', denken ze: dat past niet, dus hoeft ik het ook niet te gebruiken.

Niet voor alle respondenten is vooraf duidelijk dat OidB is ontwikkeld om in buurten het gesprek over opvoeden te faciliteren. Gebruik in andere situaties, bijvoorbeeld bij studenten op school of bij gezinnen thuis, worden minder passend gevonden:

"Het [de inhoud van de illustraties] is (..) heel welwillend. Dan denk ik: de situaties waar onze studenten mee dealen zijn vaak veel minder welwillend, maar het is misschien ook een andere tak van sport, iets anders dan wat je beoogt met dit spel" .

Ook wordt genoemd dat concrete aanwijzingen missen waar, hoe en bij wie OidB te gebruiken:

Ik heb naar de handleiding gekeken. Ik heb de kaarten bekeken, wat ik wel interessant vond. Ik heb hier een beetje doorheen gebladerd, maar ik zag nog niet meteen voor me hoe dit in de praktijk bij een basisschool was, want volgens mij was het idee voor ouders. Ik dacht: dan moet het op een ouderavond. Het is niet dat wij vaak thema-avonden hebben. Ik zag niet meteen voor me van: dit moeten we ermee en toen is het in de kast beland.

## Wijze van voorbereiding

Uitleg over de meerwaarde van OidB voor gebruikers zou volgens respondenten georganiseerd kunnen worden met een workshop. Als dit wordt gedaan door een externe partij kan dit mogelijk meerwaarde hebben: “Een extern iemand vanuit een andere organisatie, vanuit de ontwikkelaar (..), geeft dat wellicht meer gewicht aan het spel. Niet {...}, die met haar zoveelste leuke dingetje komt.” Op die manier krijgen potentieel geïnteresseerden meer achtergrondinformatie en kunnen zij ervaren hoe het gebruik van OidB is: “(..) pas toen ik het zelf ging spelen kreeg ik er een beeld van. Het is goed als mensen het zelf gaan spelen”

## Wijze van implementatie

Enkele respondenten zouden meer houvast willen over hoe zij de tool kunnen inzetten bij collega's: 'Vanuit welk perspectief speel je het? Als individu, als ouder, of als pedagogisch medewerker op de groep? Wat hou je in gedachten bij welk kaartje je pakt? Wat hecht je daar voor waarde aan? Wat vertel je daarover? (..)'

Meer informatie over welke perspectieven er zijn als OidB wordt gebruikt met collega's, welke tips gegeven kunnen worden aan collega's, of in welke situaties de tool gebruikt kan worden, kunnen helpen om de implementatie te bevorderen.

## 3.3 Kenmerken van gebruikers die toepassing beïnvloeden

De expertise en primaire taken van de respondenten en hun collega's sluiten niet altijd goed aan bij het preventieve karakter en de doelgroep van OidB. Zo zijn respondenten bijvoorbeeld wel enthousiast over de tool, maar ligt hun expertise bij casuïstiek over veiligheid van het gezin en niet bij een preventieve benadering. In het primair onderwijs wordt het bespreken van opvoeding met ouders niet altijd als primaire taak gezien en durven ze dit nog niet aan:

Het contact met ouders gaat vooral over de ontwikkeling van de leerlingen, zij zijn nog niet zover dat ze de gesprekken aangaan over opvoedkundige problemen. Ik zie ook geen team dat dat moeilijke gesprek met een ouder zou durven voeren. Daar zijn ze allemaal (..) een beetje behoudend in van: 'oeh, maar dat is dan toch wel spannend met die ouder en die gaat daar dan wat van vinden. Ik denk dat ze nu nog niet zover zijn.

Ook de motivatie en vaardigheden van degene die OidB gebruikt, worden van belang gevonden. Zijn zij bijvoorbeeld gemotiveerd om wijkgericht te werken, hebben zij de juiste trainersvaardigheden om met een groep om te gaan en ondersteunen zij collega's waar nodig (bijvoorbeeld bij vragen of onzekerheid)? Aandacht hiervoor is nodig om te kunnen leren van elkaar en (waar nodig) zelfvertrouwen te ontwikkelen om OidB op de juiste manier in te kunnen zetten. Tijdens de groepsbijeenkomsten (meet-up, workshop) is ook benoemd dat het belangrijk is cultuursensitief te kunnen werken. Het gaat volgens respondenten om

### IMPLEMENTATIE VAN DE GESPREKSTOOL OPVOEDEN IN DE BUURT

het kunnen creëren van veiligheid, zodat iedereen de ruimte krijgt in het gesprek, maar ook dat de gebruiker van OidB een 'moeilijk' gesprek durft te voeren, beschikt over presentatievaardigheden of deelnemers kan enthousiasmeren. De gebruiker moet kunnen aansluiten bij de behoefte van de groep, visueel ingesteld zijn, een open houding hebben, en waar nodig vragen stellen. Ook moet de gebruiker met respect om kunnen gaan met verschillende meningen:

Het gaat ook over communicatie. (...) Hoe je meerdere ervaringen, meerdere meningen naast elkaar kunt laten bestaan, met respect voor iedereen. Ik kan me voorstellen dat niet iedereen daar evengoed een weg in weet te vinden als je daar geen achtergrond in hebt.

Een andere belangrijke vaardigheid is het werven van deelnemers en daarbij aansluiten bij de behoefte van de doelgroep, bijvoorbeeld bij wat ze nodig hebben om te kunnen deelnemen aan een OidB bijeenkomst:

"We hebben tegen ouders gezegd: (...) De eerste vier ouders die zich opgeven, kunnen ook meedoen, want dat kind kan dan extra opvang krijgen. (...) Wat hebben we nog meer gedaan? Baby's meenemen: geen probleem."

### 3.4 Kenmerken van de organisaties die gebruik van de tool beïnvloeden

Binnen verschillende werkvelden worden verschillende kenmerken van de organisaties genoemd die het gebruik van de tool beïnvloeden. We beschrijven achtereenvolgens de werkvelden wijkteams en welzijnsorganisaties, basisonderwijs en hoger onderwijs.

#### **Wijkteams en Welzijnsorganisaties**

De geïnterviewden die werkzaam zijn bij wijkteams en welzijnsorganisaties noemen verschillende punten die van invloed zijn op het gebruik van OidB. Het werken met OidB is door de geïnterviewden uit enthousiasme opgepakt, het past bij het wijkgericht en preventief werken dat de organisatie als opdracht heeft. Er zijn ruimtes voor groepsbijeenkomsten, er is budget voor koffie en thee e.d. Breder gebruik – zo ervaren zij – gaat echter niet vanzelf. Daarbij spelen onderstaande zaken een rol.

De eerste factor die van invloed is op het breder gebruiken van OidB is het faciliteren van de toepassing van de tool door de leiders binnen organisaties. Zo wordt genoemd dat het tijd en energie kost om de tool toe te passen:

"Professionele organisaties hebben een eigen programma. Het kost veel tijd en energie om dit erbij te doen. Je moet een heel systeem aanpassen, je moet mensen trainen zodat het goed aansluit".

Er is aansturing vanuit de organisatie nodig om keuzes te maken en het gebruik van de tool en de voorbereiding die daarvoor nodig is te realiseren. Allereerst moet het belang van OidB worden onderkend door leidinggevenden.

'...maar het voelde niet alsof het gedragen werd door de organisatie. Ze is weer lekker bezig en we profileren ons als organisatie dat we dit doen, maar de teamleiders of de directeur hebben zich niet verder verdiept erin. "Leuk, dat heb je vorig jaar ook gedaan, goed bezig." Dat vind ik erg jammer. Het betekende dat er een enorme intrinsieke motivatie moet zijn bij mij en mijn collega's om te zeggen: we stappen over de dingen heen en we gaan dat doen.

Duidelijk moet worden hoe het gebruik van de tool past bij de visie van de organisatie. In een deel van de organisaties waar respondenten werken wordt betrokkenheid, verbondenheid of samenleven met de buurt(bewoners) en de omgeving belangrijk gevonden om preventief te kunnen werken. Wat hier precies onder wordt verstaan of hoe dit in de praktijk vorm moet krijgen, is nog onduidelijk of het is beperkt uitgewerkt:

We gaan wijkgericht werken, met drie wijken. (..) Dat is misschien een mooie ingang, dat je in de wijk in een buurthuis gaat zitten en aan de hand van dit kaartspel in gesprek gaat met ouders. We zijn in de wijk, jullie zijn van harte welkom en aan de hand hiervan kun je in gesprek gaan. Er zal dan een stuk bewustwording moeten komen met wat we inzetten. Het [wijkgerichte werken] staat nog in de kinderschoenen.

Een van de respondenten merkt op dat OidB kan helpen om de visie te verhelderen:

Ik merk dat het hen helpt om na te denken over thema's die spelen in de wijk, over wat ze daarover willen bespreken. Het spel helpt de coaches bij het structureren, waar ze moeten beginnen. Het is echt best een grote opgave, en zo kunnen ze het structureren en wat kleiner maken.

De respondenten werkzaam in wijkteams noemen ook dat de teams én preventief en wijkgericht werken én gericht zijn op hulp en ondersteuning bij specifieke vragen en problemen. OidB past minder goed bij de tweede taak:

Wanneer ouders bij ons komen, komen ze toch met een hele specifieke vraag, bijvoorbeeld mijn kind is heel angstig.. (..) We hebben een hele grote diversiteit aan vragen, (..) zodat we ook heel specifiek advies geven en daarvoor zijn die kaartjes niet altijd even toereikend. (..) we vonden het beter passend als aanvulling op een workshop, een themabijeenkomst of training, dan een een-op-een gesprek met ouders.

Ten tweede wordt genoemd dat collega's verschillen in het type werk dat zij leuk vinden en wat hun voorkeur heeft. Sommigen vinden preventief werken, in de wijk, met creatieve werkvormen en groepsbijeenkomsten leuk, anderen werken liever bijvoorbeeld met veiligheidscasuïstiek. Het vergt dus een keuze wie met OidB aan de slag zou kunnen.

Ten derde spelen de interne structuren mee in het gebruik van OidB. Zo verschillen de interne overlegstructuren in de organisaties van de respondenten. Zo zijn er respondenten die zelf structureel en organisatie-breed bijeenkomsten organiseren voor collega's, waarbij ze OidB onder de aandacht (kunnen) brengen. Er zijn ook voorbeelden gegeven van ad-hoc bijeenkomsten waar dit gebeurt. Ook zijn er teamleiders onder de respondenten die in hun teamoverleggen OidB op de agenda zetten. Één respondent gaf aan dat de overlegstructuur beperkt is tot het eigen team, daardoor is het lastig in de hele organisatie verandering te creëren:

Wij zijn er heel vaak tegenaan gelopen dat bepaalde dingen niet goed landen in het werkveld of bij medewerkers, waardoor we ook de structuur aan het veranderen zijn. We willen weer meer 'werksoort' overleggen gaan doen, (...) dat je bijvoorbeeld horizontaal spelinloop overleggen hebt. Dan kan je overleggen (...) met iedereen. Dat biedt veel meer mogelijkheden om nieuwe dingen te implementeren en te werken aan de ontwikkeling van een bepaalde werksoort.

### **Basisonderwijs/voorschool**

Respondenten werkzaam in het basisonderwijs/voorschool noemen dat OidB vooral past bij uitvoerders die in hun werk meer ruimte hebben om activiteiten of hun werk zelfstandig in te vullen, zoals ouderbetrokkenheidsmedewerkers. Zij hebben de ruimte om OidB in te passen op een moment dat het past en zij gericht en proactief ouders kunnen benaderen:

Toen ik in wijk X werkte, dacht ik meteen: oh, dit is echt een heel mooi instrument om een goed gesprek te voeren met ouders, omdat de populatie van de basisschool een iets grotere maatschappelijke opdracht vraagt. De wijk waar ik nu werk, is een andere populatie maar zeker ook met hier en daar maatschappelijke uitdagingen. Daar heb ik vooral ook even het gesprek over gevoerd met mijn intern begeleider van: goh, in hoeverre zou deze tool kunnen helpen? Is dit iets waar we iets mee kunnen in deze wijk? Dat zou zeker kunnen, alleen op kleine schaal dan.

### **Hoger onderwijs**

Vanwege de beperkte ruimte in het hoger onderwijs curriculum en de bijbehorende eindtermen wordt het implementeren van OidB lastig gevonden: *“Soms heeft het met het curriculum te maken dat we bepaalde dingen [zoals een gesprek met een cliënt] moeten afvinken. (...) wat kunnen we [...] inzetten om dit soort*

#### **IMPLEMENTATIE VAN DE GESPREKSTOOL OPVOEDEN IN DE BUURT**

*[preventieve] gesprekken toe te voegen?"* Ook de interne organisatie speelt een rol. Zo zijn er respondenten die werkzaam zijn in zelfsturende teams. Het inzetten van de tool vereist veel overleg binnen het team omdat alle beslissingen moeten worden afgestemd.

### 3.5 Kenmerken van het jeugdstelsel die gebruik van de tool beïnvloeden

Sommige respondenten noemen dat er meerjarige financiering is om actief allianties in de wijk tot stand te brengen om zo – gezamenlijk - bij te dragen aan preventief werken. Dit soort allianties kunnen helpen om OidB te verspreiden en bekend te maken, bijvoorbeeld door 'meet-ups' over het gebruik van OidB te organiseren.

Naast deze positieve omgevingsfactoren voor gebruik van OidB, worden de vele personeelwisselingen en reorganisaties genoemd als negatieve factoren. Dit is van invloed op het personeelsbestand, de aansturing en de uitvoering. Hierdoor is het lastiger om activiteiten voor te bereiden of bijvoorbeeld OidB te implementeren:

"We missen ook één teamleider voor één gebied. Er komt een manager sociaal die de teamleiders dan weer aanstuurt. Daar ligt het ook aan, of je het wel of niet in organisaties kan krijgen."

De invloed van de gemeente komt in meerdere interviews aan de orde. Door wijziging van financieringsstromen (bijvoorbeeld van financiering aan de welzijnsorganisatie zelf, naar de basisscholen waar uitvoerders deels voor werken), is het voor een organisatie lastig om een stabiele bedrijfsvoering en stabiel personeelsbestand te hebben. Ook aanbestedingen in de gemeente kunnen van invloed zijn op de werkwijze. Zo noemt een respondent dat er minder organisaties zijn waarnaar doorverwezen kan worden, waardoor ouders langer bij het wijkteam blijven. Dit kan ook invloed hebben op de problemen van de ouders zelf en de mate waarin er aandacht is voor preventie (en daarmee ook voor OidB).

### 3.6 Kenmerken van het gehanteerde implementatieproces die toepassing beïnvloeden

In grote lijnen zijn er vier manieren van implementeren te onderscheiden in de antwoorden van respondenten.

#### **Alleen eigen gebruik**

Een geïnterviewde schaft OidB aan en zet de tool in zonder overleg met anderen.

#### **Horizontale implementatie**

Vijf respondenten hebben de tool samen met collega's in een soortgelijke functie geïmplementeerd of getest met een groep. Zij hebben een soortgelijke focus of zijn enthousiast over een soortgelijk thema,

bijvoorbeeld dat ze graag wijkgericht werken, met ouders werken of trainingen geven. Een persoon heeft dan de voortrekkersrol, en motiveert de anderen en geeft meer informatie over hoe de tool toegepast kan worden.

Volgens respondenten helpt het gebruik van OidB om met collega's te reflecteren op de rol van de professional, in hun werkwijze met ouders:

*“De discussie ging een hele goede kant op (..) dan is het ook weer nuttig om OidB te gebruiken [bij wat is onze rol als ouderbetrokkenheidsmedewerker]. (..) Er werd ontdekt dat men verschillende dingen zag.”*

Ook helpt de reflectie bij het nadenken over de vraag hoe OidB verder in de organisatie geïmplementeerd kan worden, hoe bestaande structuren gebruikt kunnen worden om OidB verder te verspreiden of in welke situaties OidB ingezet kan worden.

### **Verticale aansturing**

Bij een derde manier is er contact tussen de verschillende “lagen” in de organisatie, bijvoorbeeld tussen een teamleider (leidinggevende) en iemand die op een groep (bijvoorbeeld kinderopvang/voorschool) werkt met kinderen en contact heeft met ouders. De leidinggevende is enthousiast over OidB en motiveert de medewerkers op de groepen om OidB te gebruiken, kijkt hoe dit qua uitvoering past binnen hun werkzaamheden en geeft ze de ruimte dit verder te ontwikkelen binnen hun eigen praktijk in het jeugdveld of het onderwijs:

Ik evalueer met de teams die ook op specifieke kennis zitten, en ik heb in het begin met XXX gekeken naar ‘hoe kan jij dit gebruiken?’. (..) toen zij het goed in de vingers had, toen zijn we gaan kijken: hoe kan je dat nu inzetten? Bij welke bestaande structuren past het? En in het begin merk je dat iemand zoekend is, dan wordt er nog niet zoveel ingezet. En dan op een gegeven moment zeg je: "Hé, ik snap het" en dan wordt het vaker ingezet. En de volgende stap is: ik heb collega's erbij betrokken, zodat het meer gebruikt wordt en die gaan het nu gebruiken.

De leidinggevende heeft ook een belangrijke rol in de informatievoorziening. Dit kan mondeling plaatsvinden, maar kan ook door de uitvoerders schriftelijk van informatie te voorzien over de context en achtergrond van OidB, bijvoorbeeld door een website met instructiefilmpjes of een artikel over de achtergrond.

### **Organisatie-overstijgend**

De vierde vorm van implementeren is gericht op organisatie-overstijgend werken. Verschillende uitvoerders hebben contact gelegd met medewerkers van een andere organisatie, met als doel te leren van elkaar of om contacten in de buurt te versterken:

#### **IMPLEMENTATIE VAN DE GESPREKSTOOL OPVOEDEN IN DE BUURT**

Zij heeft ook informatie opgehaald bij XXX om te kijken: "Hoe kan je dit goed inzetten"? Ik denk dat dat echt wel meerwaarde heeft. De eerste keer dat je met iemand kan meelopen die goed weet hoe het werkt (...). En dat je vervolgens diegene ook de opdracht geeft om te kijken: "Kijk nu hoe je het binnen het team kan uitzetten en ga het proberen."

## 4. CONCLUSIE, DISCUSSIE EN AANBEVELINGEN

Dit onderzoek was gericht op het in kaart brengen van de wijze waarop OidB gebruikt wordt door degenen die de tool via de website aanschaffen en van de factoren die van invloed zijn op dit gebruik.

De kaartspel-variant van OidB is ongeveer 100 keer besteld via de website. Hierbij kan de besteller een emailadres achterlaten t.b.v. onderzoek naar gebruik van de tool. In totaal 38 personen hebben hun emailadres achtergelaten en 23 van hen waren bereid mee te doen aan een interview. OidB is ook via andere kanalen verspreid; bijvoorbeeld doordat meerdere kaartspellen tegelijk worden besteld en verspreid werden binnen het netwerk van de besteller, maar ook doordat de PowerPoint variant online te downloaden is (576 keer gedownload, dd. 23/10/2024). De uitkomsten geven daarom een eerste indruk van het gebruik en de factoren die een rol spelen bij implementatie van de tool en zeker geen representatief beeld.

Van de 23 respondenten hebben 17 respondenten OidB tenminste één keer gebruikt binnen wijkteams, welzijnsorganisaties, het basisonderwijs, kinderopvang/voorschool en het hoger beroepsonderwijs. Over het algemeen wordt OidB ervaren als een toegankelijke tool die goed aansluit bij allerlei (groepen) ouders. De praatplaten houden goed rekening met diversiteit en zijn niet 'talig', waardoor ze in uiteenlopende groepen te gebruiken zijn.

Er blijkt echter meer informatie nodig over de context waar OidB voor bedoeld en ontwikkeld is: het gaat om het stimuleren van een gesprek tussen ouders en professionele opvoeders (bijvoorbeeld werkzaam in het basisonderwijs / voorschool of in buurten) over opvoeden en wat zij daar belangrijk in vinden. Niet alleen gericht op hun eigen kind, maar ook jegens kinderen van anderen op school, in de buurt, of in de speeltuin. Professionals kunnen OidB in de praktijk gebruiken om invulling te geven aan wijkgericht werken en signalen op te halen en thema's op een laagdrempeligere manier bespreekbaar te maken. OidB is niet bedoeld voor individuele hulpverlening en wordt daar ook niet passend voor gevonden. Binnen het onderwijs blijken de situaties niet herkenbaar voor studenten en is niet direct duidelijk hoe OidB in de onderwijspraktijk ingezet kan worden bij ouders.

OidB wordt ingezet op meerdere manieren. Als OidB zelfstandig wordt gebruikt kan niet worden geborgd dat OidB op de juiste manier bij de beoogde doelgroep wordt ingezet met het doel waarvoor het ontwikkeld is. Het kan meerwaarde hebben om een externe deskundige de meerwaarde van de tool te laten benadrukken en deelnemers te laten kennismaken en oefenen met de tool in een workshop. Vervolgens kunnen degenen die de workshop hebben gevolgd het inzetten van de tools bij de

deelnemers begeleiden. Het gebruik van OidB in groepsbijeenkomsten vergt specifieke vaardigheden. Genoemde vaardigheden zijn: het werven van deelnemers en het aansluiten bij hun behoeften, cultuursensitief werken, trainersvaardigheden, ervaring in het leiden van groepen en bovenal het kunnen zorgen voor veiligheid in een groep zodat iedereen kan meepraten en meningen naast elkaar kunnen bestaan. Om ervoor te zorgen dat OidB niet blijft hangen bij enkele enthousiastelingen die het aanschaffen via de website, is het noodzakelijk dat binnen een organisatie nagegaan wordt of OidB past bij de visie en opdracht van de organisatie. Er is dan ook leiderschap nodig binnen een organisatie om gebruik van OidB mogelijk te maken en te stimuleren. Gebruik van OidB vergt m.a.w. keuzes binnen de organisatie en aansturing om ruimte te maken in, en aan te sluiten bij, het huidige aanbod en om medewerkers vrij te spelen die ruimte hebben om de tool in te kunnen zetten. En er zijn gerichte strategieën nodig om verspreiding binnen interne (overleg)structuren mogelijk te maken. Dit geldt ook buiten organisaties. Een voorbeeld hiervan in de context van het stelsel, is het sturen op creëren van allianties in buurten door de gemeente. Dat zou een context bieden om een tool als OidB gericht breder te gebruiken.

Respondenten geven verschillende voorbeelden van zowel Bottom-up als meer top-down manieren om het implementatie-proces in te richten. Deze manieren lijken nu nog geen bewuste keuzes, maar zijn wel voorbeelden hoe organisaties het gebruik van OidB binnen de organisatie zouden kunnen stimuleren. Meer informatie over hoe OidB op verschillende manieren geïmplementeerd kan worden kan het implementatieproces bevorderen.

## **Discussie**

Opvoeden in de buurt is ontwikkeld op basis van een onderzoek naar het stimuleren van uitwisseling tussen ouders onderling en met professionele opvoeders (in wijkteams, onderwijs, kinderopvang, voorschool) over opvoeden en wat zij daarin belangrijk vinden. Aan het onderzoek deden verschillende organisaties mee en die werden enthousiast over de mogelijkheden die het gebruik van de tool bood (Rumping, 2023). Daarna is in workshops en bijeenkomsten aandacht besteed aan de tool en zijn meer mensen deze gaan gebruiken.

Deze eerste verkenning van de ervaringen van de gebruikers laat zien dat verspreiding van OidB niet vanzelf gaat. Er zijn keuzes nodig in organisaties en wellicht buurten om met de praatplaten te gaan werken. Ondanks de laagdrempeligheid vergt gebruik in groepsbijeenkomsten bepaalde vaardigheden, vooral rond het hanteren van een groep en in goede banen leiden van een gesprek over een gevoelig onderwerp.

Uit onderzoek naar de eerste ervaringen met de tool (Rumping, 2023) blijkt dat de praatplaten helpen om dialoog te bevorderen en ondersteunende structuren in de buurt te stimuleren. Onderhavig onderzoek geeft inzicht in wat er nodig is om de tool in de praktijk breder te kunnen gebruiken. Beide onderzoeken samen zijn te zien als stappen in het ontwikkelen van interventies (Bartholomew et al., 2016). De volgende stap is die van het opzetten en uitvoeren van evaluatie-onderzoek gericht op de impact van een interventie (stap 6 van intervention mapping, Bartholomew et al., 2016).

## **IMPLEMENTATIE VAN DE GESPREKSTOOL OPVOEDEN IN DE BUURT**

## Aanbevelingen voor gebruik van OidB

1. OidB: laat zien waar OidB voor ontwikkeld is en in welke context OidB te gebruiken is. Laat ook zien waar de tool *niet* voor bedoeld is. Creëer een plek waar alle informatie over Opvoeden in de Buurt te vinden is, inclusief achtergrondinformatie en instructiefilmpjes. Organisaties kunnen dit gebruiken voor verdere verspreiding, bijvoorbeeld via het eigen intranet. Hierdoor hebben medewerkers een volledig beeld van de tool en hebben zij de mogelijkheid te kijken hoe dit past binnen hun werk en de context waar zij in werken. Benadruk de meerwaarde van de tool en laat deelnemers kennismaken en oefenen met de tool in een workshop die door de ontwikkelaar of een externe deskundige wordt geleid. Laat professionals (bij voorkeur die de workshop gevolgd hebben) de toepassing van de tool begeleiden. Geef informatie over hoe OidB op verschillende manieren geïmplementeerd kan worden.
2. Gebruikers: maak duidelijk welke vaardigheden er nodig zijn om OidB in groepsgesprekken te gebruiken en selecteer of werf hiervoor de juiste medewerkers. Werken met OidB vergt vaardigheden op het gebied van omgaan met groepen, groepsdynamiek en presentatievaardigheden. Bied ondersteuning als organisatie als dat nodig is, laat medewerkers bij elkaar kijken en feedback geven / samen reflecteren.
3. Organisatie: kijk als organisatie in hoeverre OidB aansluit bij de opdracht en visie van de organisatie. Maak een duidelijk keuze over het gebruik en bekijk bij welke medewerkers het gebruik van de tool past, voor wat betreft hun taak, rol en vaardigheden. Motivatie is essentieel als het gaat om het kunnen inzetten van OidB. Sluit bij het verspreiden van OidB binnen de organisatie aan bij bestaande overlegstructuren en evenementen (zoals teamoverleggen, de Week van de Opvoeding of expertisedagen). Hierdoor krijgen potentieel geïnteresseerden meer achtergrondinformatie en kunnen zij binnen hun reguliere werk ervaren hoe het gebruik van OidB is. Ook moet het relatieve belang voor de betrokkenen en de organisatie inzichtelijk worden gemaakt. Zo is het bijvoorbeeld in het hoger onderwijs belangrijk om aan te sluiten bij de eindtermen en dit ook zichtbaar te maken voor de studenten en docenten.
4. Stelsel: creëer een stabiele basis om OidB in te kunnen zetten. Bijvoorbeeld door gerichte financiering van allianties in een buurt, waarbinnen de tool ingezet wordt.
5. Het implementatieproces: stel een of meer personen aan die verantwoordelijk zijn voor het gebruik van OidB in een organisatie. Gebruik een gericht proces en gerichte strategieën voor verspreiding van informatie, uitwisseling, reflectie.

# Literatuur

Bartholomew Eldredge, L.K., Markham, C.M., Ruiter, R.A.C., Fernández, M.E., Kok, G. & Parcel, G.S., 2016; Planning Health Promotion Programs. An Intervention Mapping Approach, 4th edition, San Francisco CA: Wiley,

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>

Bertram, R. M., Blase, K. A., & Fixsen, D. L. (2015). Improving programs and outcomes: Implementation frameworks and organization change. *Research on Social Work Practice*, 25(4), 477-487.

Clark, H., Coll-Seck, A. M., Banerjee, A., Peterson, S., Dalgish, S. L., Ameratunga, S., Balabanova, D., Bhan, M. K., Bhutta, Z. A., Borrazzo, J., Claeson, M., Doherty, T., El-Jardali, F., George, A. S., Gichaga, A., Gram, L., Hipgrave, D. B., Kwamie, A., Meng, Q., Mercer, R., ... Costello, A. (2020). A Future for the World's Children? A WHO–UNICEF–Lancet Commission. *The Lancet (British edition)*, 395(10224), 605–658. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(19\)32540-1](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(19)32540-1)

Damschroder, L. J., Reardon, C. M., Widerquist, M. A. O., & Lowery, J. (2022). The updated Consolidated Framework for Implementation Research based on user feedback. *Implementation science : IS*, 17(1), 75. <https://doi.org/10.1186/s13012-022-01245-0>

Kesselring, M., De Winter, M., Van Yperen, T., & Lecluijze, S. (2016). Partners in parenting: An overview of the literature on parents' and nonparental adults' perspectives on shared responsibilities in childrearing. *Issues in Social Science*, 4(1), 69-96.

Ruijters MC. (2017). *Leren in verandering. Over lerende organisaties, professionele team en goed werk*. Vrije Universiteit Amsterdam (inaugurele rede).

Rumping, S. M., Fukkink, R. G., & Boendermaker, L. (2022). Fostering supportive interactions in the neighbourhood: Using visualized narratives. *Child & Family Social Work*, 28(3), 669–680. <https://doi.org/10.1111/cfs.12993>

Rumping, S. M., Boendermaker, L., & Fukkink, R. G. (2022a). What works for whom: A realist synthesis of neighbourhood interventions for families in the community. *Children and Youth Services Review*, 134, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2022.106365>

Rumping, S.M. (2023). *Fostering supportive structures for families in the neighbourhood*. Universiteit van Amsterdam (Dissertatie). <https://hdl.handle.net/11245.1/64901025-6891-4599-8d47-638b8de15922>

Rumping, S.M. (2023). *Monitoring gebruik gesprekstool Opvoeding in de Buurt*. Hogeschool van Amsterdam (intern document).

## IMPLEMENTATIE VAN DE GESPREKSTOOL OPVOEDEN IN DE BUURT

Lectoraat Jeugdzorg / KMR / Hogeschool van Amsterdam

© 2025 Copyright Hogeschool Amsterdam