

TNO-rapport**TNO/CH 2012.023****Signs of Safety**

- Werkzame bestanddelen volgens literatuur en medewerkers
- Bevorderende en belemmerende factoren voor implementatie

Behavioural and Societal Sciences

Wassenaarseweg 56
2333 AL Leiden
Postbus 2215
2301 CE Leiden

www.tno.nl

T +31 88 866 90 00

F +31 88 866 06 10

infodesk@tno.nl

Datum April 2012
Auteur(s) M.S. de Wolff
R.M. Vink

Exemplaarnummer
Oplage
Aantal pagina's 33 (incl. bijlagen)
Aantal bijlagen 1
Opdrachtgever Stichting Bureaus Jeugdzorg Haaglanden/Zuid-Holland
Projectnaam Signs of Safety in BJZ Haaglanden/Zuid-Holland
Projectnummer 051.01932/01.01

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, foto-kopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belang-hebbenden is toegestaan.

© 2012 TNO

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
2	Methode	5
3	Werkzame bestanddelen van Signs of Safety	7
3.1	Literatuur	7
3.2	Conclusie werkzame bestanddelen uit de literatuur	10
3.3	Wat zijn de werkzame elementen volgens de medewerkers?	11
3.4	Welke factoren belemmeren de werkzaamheid van Signs of Safety volgens de medewerkers?	14
3.5	Conclusie werkzame bestanddelen volgens de medewerkers	16
4	De implementatie van Signs of Safety	18
4.1	Welke kenmerken van Signs of Safety beïnvloeden het implementatie proces? ...	18
4.2	Conclusie kenmerken van Signs of Safety die het implementatie proces beïnvloeden	21
4.3	Welke kenmerken van de gebruikers van Signs of Safety kunnen het implementatie proces beïnvloeden?	22
4.4	Conclusie m.b.t. literatuur over implementatie	23
4.5	Medewerkers over de implementatie.....	23
4.6	Conclusie: wat vinden medewerkers belangrijk voor de implementatie van Signs of Safety?	25
5	Conclusie	27
6	Aanbevelingen	29
7	Referenties	30
	Bijlage(n)	
	A Gespreksleidraad interviews medewerkers Stichting BJZ Haaglanden/Zuid-Holland	

1 Inleiding

Signs of Safety is een van oorsprong Australische benadering voor het werken met gezinnen, met kinderen van alle leeftijden, waar (mogelijk) sprake is van kindermishandeling, of waar de risico's hierop groot zijn. Het doel van Signs of Safety is om veiligheid voor kinderen te creëren (Turnell & Edwards, 1999). De kern van de aanpak is volgens de ontwikkelaars om een samenwerkingsrelatie met het gezin op te bouwen en te zoeken naar de positieve krachten in het gezin om vandaaruit afspraken te maken en te werken aan veiligheid in het gezin. Samen met het gezin ontwikkelt de hulpverlener een veiligheidsplan, waarbij de volgende **principes** gelden:

- Zoek de sterke kanten en hulpbronnen van het gezin,
- zoek de uitzonderingen op de mishandeling: wanneer gaat het goed,
- ga na welke positie elk gezinslid inneemt ten opzichte van het probleem en wat elk gezinslid als mogelijke oplossing ziet,
- stimuleer de gezinsleden om na te denken over welke doelen ze voor het kind hebben,
- vraag de gezinsleden om indicatoren voor de veiligheid van het kind te benoemen en te beoordelen hoe veilig zij menen dat het kind is,
- beoordeel in hoeverre het gezin bereid en in staat is om de plannen voor verandering uit te voeren.

De door de ontwikkelaars beoogde **resultaten** van Signs of Safety zijn (Turnell & Edwards, 1999):

- dat onveilige opvoedingssituaties voor kinderen sneller en beter gesignaleerd worden,
- de hulpverlening sneller en beter verloopt, doordat er eerder inzicht in de situatie is en duidelijkheid is over wat er moet veranderen,
- het type hulpverlening minder ingrijpend is (o.a. langdurige uithuisplaatsing voorkomen),
- door de activerende benadering van gezinsleden de doelen van de hulp sneller bereikt zijn,
- er minder herhaalde aanvragen voor hulpverlening zijn,
- gezinnen meer tevreden zijn over de geboden hulp doordat zij actief participeren en de hulp een duidelijke doelstelling heeft,
- samenwerking en afstemming van de diverse hulpverleningsinstellingen rondom een kind of gezin beter verloopt doordat zowel het netwerk van het gezin als het hulpverleningsnetwerk worden ingeschakeld om de veiligheid te waarborgen.

Er is nog niet veel effectonderzoek gedaan naar Signs of Safety. In de Verenigde Staten is Signs of Safety geëvalueerd in Olmsted County (Lorhbach & Sawyer, 2004). Westbrook (2006 in Turnell, 2008) heeft in Carver County (Minnesota, USA) een kwalitatief onderzoek naar de impact van Signs of Safety gedaan. In beide studies komt naar voren dat de tevredenheid over de hulp hoger bleek bij gezinnen die met Signs of Safety benaderd werden. Ook verbeterden de vaardigheden van hulpverleners, vooral in het bieden van keuzemogelijkheden en het betrekken van ouders bij het opstellen van een veiligheidsplan. Een evaluatie in Olmsted liet zien dat op langere termijn het aantal gezinnen dat te maken krijgt met een kindbeschermingsmaatregel, afneemt. Gumbleton (1997 in Turnell & Essex,

2006) onderzocht bij 38 kinderen de effecten van Signs of Safety. Hij zette de resultaten af tegen eerder onderzoek naar groepen die de traditionele benadering ondergingen. Om de recidive van kindermishandeling te onderzoeken volgde hij kinderen tot twee jaar na de aanmelding. Recidive bij de groep kinderen in de Signs of Safety benadering nam af tot 7%. De recidive bij de traditionele benadering ligt tussen de 20% en 40%. Een probleem in deze evaluatiestudies is wel dat niet altijd duidelijk is welke bijdrage Signs of Safety heeft aan het totale pakket van vernieuwingen binnen de organisaties en of een afname van recidive of problematiek geheel toe te schrijven is aan de benadering (databank Nji).

De Signs of Safety benadering wordt momenteel geïmplementeerd bij de Stichting Bureaus Jeugdzorg Haaglanden/Zuid-Holland. Tot eind 2011 zijn 7 pilotteams, verspreid over de regio, getraind in het werken volgens Signs of Safety. Bureau Jeugdzorg heeft TNO Child Health de opdracht gegund om ten behoeve van de verdere uitrol in de organisatie, een kleinschalige studie te doen op basis van de proefimplementatie van Signs of Safety.

Doel en vraagstelling

Doel van dit onderzoek is om input te genereren voor de verdere uitrol van Signs of Safety binnen Stichting Bureaus Jeugdzorg Haaglanden/Zuid-Holland.

De onderzoeksvragen luiden:

1. Welke zijn de werkzame bestanddelen van Signs of Safety?
 - a. Volgens de literatuur
 - b. Volgens medewerkers in de proefimplementatie
2. Welke factoren spelen een rol bij de implementatie van Signs of Safety?
 - a. Volgens de literatuur
 - b. Volgens medewerkers in de proefimplementatie

In **deel 1** van het rapport staan de werkzame bestanddelen van Signs of Safety centraal. Eerst inventariseren we op basis van de literatuur wat werkzame bestanddelen zijn voor een interventie, en vervolgens brengen we in kaart wat volgens de geïnterviewde medewerkers de werkzame bestanddelen van Signs of Safety zijn. Beide paragrafen sluiten we af met een conclusie en in de slotbeschouwing over de werkzame elementen leggen we de link tussen de literatuur aan de ideeën van de medewerkers.

In **deel 2** van het rapport staat de implementatie van Signs of Safety centraal. Welke eigenschappen van Signs of Safety en van de gebruikers zelf hangen samen met de uitvoerbaarheid van Signs of Safety? Hierbij zal gebruik gemaakt worden van literatuuroverzichten over implementatie theorieën in het algemeen. Het antwoord op deze vraag schetst de theoretische context waartegen de interviews met de medewerkers afgezet kunnen worden. Deel 2 sluit af met een conclusie waarin we alle bevorderende en belemmerende factoren voor de implementatie op een rij zetten. We eindigen het rapport met conclusie en aanbevelingen.

2 Methode

Het onderzoek omvat twee delen: (1) een literatuuronderzoek waarin we de theoretische onderbouwing van Signs of Safety beschrijven op basis van de literatuur, en (2) een deel waarin een kleinschalige procesevaluatie plaatsvindt van de implementatie van Signs of Safety bij de Stichting Bureaus Jeugdzorg Haaglanden/Zuid-Holland.

Literatuuronderzoek

In het literatuuronderzoek worden beide onderzoeksvragen beantwoord op basis van de geselecteerde literatuur. In deel 1 van het literatuuronderzoek beschrijven we de werkzame bestanddelen van Signs of Safety zoals die bekend zijn uit de literatuur. We zullen voor de beantwoording van de vraag naar de werkzame elementen ons primair richten op de literatuur die betrekking heeft op de theoretische onderbouwing en effectiviteit van Signs of Safety. In deel 2 van het literatuuronderzoek focussen we op de uitvoerbaarheid van Signs of Safety. Welke eigenschappen van Signs of Safety hangen samen met de uitvoerbaarheid van Signs of Safety? Hierbij zal gebruik gemaakt worden van literatuuroverzichten over implementatie theorieën in het algemeen. Het antwoord op deze vraag schetst de theoretische context waartegen de interviews met de medewerkers afgezet kunnen worden. Voor beide deelvragen geldt dat we zoveel mogelijk gebruik gemaakt hebben van bestaande literatuuroverzichten zoals samengesteld door het Nji, en handboeken.

Evaluatie van Signs of Safety bij de medewerkers

Naast het literatuuronderzoek, worden de beide onderzoeksvragen ook voorgelegd aan enkele medewerkers van de Stichting BJZ Haaglanden/Zuid-Holland. Op deze manier brengen we in kaart hoe de medewerkers aankijken tegen de werkzame elementen van Signs of Safety, en de uitvoerbaarheid van Signs of Safety. Op deze manier hebben we de implementatie van Signs of Safety zoals die momenteel uitgevoerd wordt bij Stichting Bureaus Jeugdzorg Haaglanden/Zuid-Holland in beknopte zin geëvalueerd.

In overleg met de opdrachtgever is een gespreksleidraad opgesteld waarin uit de literatuur geselecteerde thema's aan de orde werden gesteld. Zie bijlage A voor de gespreksleidraad. In de interviews hebben we nagevraagd wat de medewerkers zien als bevorderende en belemmerende factoren van Signs of Safety, en hoe ze aankijken tegen de implementatie van Signs of Safety, en in hoeverre medewerkers zich binnen de verschillende werksoorten voldoende toegerust voelen om de werkzame elementen van Signs of Safety uit te voeren.

De thema's zijn besproken in half-gestructureerde interviews met acht medewerkers. Deze medewerkers zijn geselecteerd door Stichting BJZ Haaglanden/Zuid-Holland. De geïnterviewde medewerkers werken bij de 7 pilotteams: het gaat om twee medewerkers Toegang, twee medewerkers AMK, twee jeugdbeschermers en twee jeugdreclasserders. Naast de medewerkers van de Stichting Bureaus Jeugdzorg Haaglanden/Zuid-Holland zijn twee professionals die de training verzorgd hebben telefonisch geïnterviewd, waarbij de zelfde thema's aan de orde gesteld zijn als in de interviews met de medewerkers. Alle interviews zijn op geluidsband opgenomen, op basis waarvan ene schriftelijk verslag is gemaakt dat is gecorrigeerd door de betrokken medewerkers.

Drie personen hebben de uitvoering van de interviews op zich genomen: twee onderzoekers van TNO en een senior beleidsadviseur van Stichting BJZ Haaglanden/Zuid Holland. De interviews vonden plaats op de werkplek van de geïnterviewden.

3 Werkzame bestanddelen van Signs of Safety

3.1 Literatuur

Onder de titel 'What works in prevention?' hebben de Amerikaanse auteurs Nation, Crusto, Wandersman, Kumpfer, Seybolt et al. (2003) een review van eerder verschenen reviews (verschenen na 1990) geschreven. Hierin werden 35 meta-studies samengevat die betrekking hadden op de effectiviteit van interventies op het terrein van middelengebruik, seksueel riskant gedrag, problemen die met school te maken hebben, jeugddelinquentie en gewelddadig gedrag. Via een codeer- en selectieprocedure werden negen generaliseerbare 'principes' of eigenschappen van interventies vastgesteld die samenhangen met effectiviteit van interventies. De eerste vijf kenmerken hebben betrekking op de inhoud en vorm van het programma zelf, de overige vier hebben meer betrekking op de wijze waarop het programma geïmplementeerd wordt.

Een effectieve interventie ...

- a. is veelomvattend ('comprehensive'),
- b. gebruikt verschillende (les-of leer)methodes of tools,
- c. is gebaseerd op een duidelijke theorie,
- d. heeft een voldoende dosering,
- e. verschaft mogelijkheden voor positieve relaties,
- f. wordt op het juiste moment aangeboden,
- g. is relevant met betrekking tot de sociaal-culturele achtergrond van de doelgroep,
- h. bevat een evaluatie van de uitkomsten,

Voor elk van de genoemde punten gaan we na in hoeverre deze kenmerken van toepassing zijn op de benadering van Signs of Safety, volgens de literatuur over Signs of Safety, en waar mogelijk, vanuit het perspectief van de geïnterviewde respondenten. Het gaat hier nadrukkelijk om de werkzame bestanddelen die het *effect* van Signs of Safety *op gezinnen*, beïnvloeden.

a. Een veelomvattende benadering

Met de term 'veelomvattend' doelen de auteurs (Nation et al., 2003) zowel op een meervoudigheid van de interventie-**methodiek** (bijvoorbeeld zowel informatie en advies geven als het bevorderen van de opvoedvaardigheden van ouders) als op de meervoudigheid van de **setting** waarbinnen de interventie wordt aangeboden. Effectieve programma's die in verschillende settings (thuis en school) worden ingezet, zijn in de regel effectiever dan interventies die slechts in een enkele setting (kunnen) worden aangeboden.

Volgens de ontwikkelaars van 'Signs of Safety' en volgens de trainers die ook werkzaam zijn of waren bij Bureau Jeugdzorg Drenthe kan Signs of Safety in verschillende settings binnen, en ook buiten, Bureau Jeugdzorg toegepast worden. De benadering kan in elk gezin, in elke setting, worden ingezet waar de veiligheid van het kind in het geding is. Dat maakt de benadering onder andere geschikt voor de jeugdzorg, jeugdbescherming en de jeugd GGZ (Bartelink, 2010). Signs of Safety kan in beginsel dus als veelomvattend gekenschetst worden.

b. Verscheidenheid in tools?

Signs of Safety beschikt over een aantal praktische hulpmiddelen om het gesprek aan te gaan met ouders en kinderen: de conferentie of netwerkberaad,

schaalvragen, het opstellen van een veiligheidsplan, de 'Drie Huizen', tekeningen van kinderen, 'Words and Pictures', en de wondervraag. Deze hulpmiddelen zijn relatief eenvoudig in het gebruik en worden ook door de medewerkers gewaardeerd. De verschillende hulpmiddelen worden door Turnell en Edwards (1999) als losse onderdelen gepresenteerd, zonder dat verhelderd wordt hoe deze losse onderdelen gezamenlijk passen in de overkoepelende Signs of Safety benadering. Evenmin wordt voorgeschreven welke hulpmiddelen minimaal toegepast moeten worden, wil sprake zijn van Signs of Safety.

c. Een duidelijke wetenschappelijke theorie als basis

Signs of Safety is niet op één enkele wetenschappelijke theorie gebaseerd, maar op verschillende waarvan de principes van de '**oplossingsgerichte methode**' wellicht de belangrijkste is (De Shazer, 1988; O'Hanlon & Weiner-Davis, 1989). De oplossingsgerichte benadering is ontwikkeld in de jaren '80 en ontstond als reactie op de meer probleemgerichte Rogeriaanse psychotherapie en freudiaanse psychoanalyse. De Shazer et al. benadrukten vooral de (toekomstgerichte) doelen, wensen en behoeften van cliënten meer dan het (terugblikkend) doorgronden van het ontstaan van hun problemen. De focus van de oplossingsgerichte benadering is op het versterken van de kracht van cliënten die hen in staat stelt gewenst gedrag te vertonen in plaats van het richten op de onvolkomenheden en het waarom van problematiek (succesgericht in plaats van defectgericht). Tegelijkertijd wordt in de oplossingsgerichte benadering en ook Signs of Safety, het probleem wel minutieus doorgewerkt maar niet om daar verklaringen of aanknopingspunten voor oplossingen te vinden. Ook analyse van succesvolle momenten, waarom ging dat goed. Ook de technieken die in Signs of Safety gebruikt worden, zijn vergelijkbaar met die van het oplossingsgericht werken, bijvoorbeeld: doelen afspreken, beschrijving van de ideale situatie, de uitzonderingen zoeken (wanneer het goed ging), gebruik van een 1-10 schaal.

Signs of Safety gebruikt ook principes van de '**narratieve therapie**' (White & Epston, 1990) die stelt dat problemen, gewoontes en gedragingen van mensen ontstaan in wisselwerking met de sociale, culturele en politieke omgeving. Het levens 'verhaal' wordt in die context geconstrueerd. En in wisselwerking met die context ligt dan ook de oplossing.

De benadering van Signs of Safety sluit tot slot ook goed aan bij **ecologisch model** van Bronfenbrenner (1979; 2005). Dit model gaat ervan uit dat vanaf de vroegste jeugd verschillende factoren uit verschillende invloedsgebieden de ontwikkeling van het kind bepalen. Belsky onderscheidt van vier systemen waarbinnen het menselijk gedrag (waaronder kindermishandeling) zich ontwikkelt: het macro-exo-, micro- en mesosysteem, zoals het brede culturele maatschappelijke systeem tot het kleine gezinssysteem (Belsky, 1984; Chicetti & Lynch, 1989).

Wat betreft de wetenschappelijke basis van Signs of Safety kunnen we concluderen dat Signs of Safety eclectisch van aard is, en geen eenduidige theoretische basis heeft. Signs of Safety is gebaseerd op de oplossingsgerichte methode - meer een methodiek dan een wetenschappelijk gefundeerde theorie - maar de benadering gaat tegelijk ook veel verder dan de oplossingsgerichte methode.

d. Voldoende dosering?

Wat betreft de juist dosering, betogen Nation en collega's (2003) dat een interventie voldoende intensief moet zijn om tot blijvende effecten te leiden bij de doelgroep.

Dat neemt niet weg dat de effecten op de langere termijn (na meer dan een jaar) veelal zeer gering zijn. Volgens de auteurs komt dat omdat die lange termijn effecten vaak niet gemeten worden, en omdat effecten na een langere periode uitdoven. Dat gegeven zou ondervangen kunnen worden door regelmatig 'booster sessies' te organiseren waarin de aangeleerde vaardigheden nog eens opgefrist worden. Een juiste dosering van een interventie betekent ook weer niet dat langdurige interventies altijd te verkiezen zijn boven programma's met een kortere duur. Een meta-analyse van Bakermans c.s.(2003) heeft aangetoond dat kortdurende interventies juist tot sterkere uitkomsten leiden dan erg langdurige interventies: programma's met minder dan 5 sessies bleken even effectief als programma's met 5 tot 16 sessies, terwijl de effectiviteit van programma's met meer dan 16 sessies significant lager was dan de korter durende programma's. Langdurige programma's zijn mogelijk gevoelig voor uitval en motivatie-verlies bij de doelgroep.

Wanneer we naar Signs of Safety kijken, valt op dat de benadering niet echt getypeerd kan worden als een interventie die men kan variëren naar intensiteit. Signs of Safety is geen interventie in de zin dat de benadering duidelijk is afgebakend in de tijd met een nader omschreven tijdsduur of frequentie (databank Nji). Bij een dergelijke interventie kan men de 'dosering' aanpassen met behulp van het aantal interventie-bijeenkomsten. Een 'hoge dosering' vertaalt zich in de praktijk vaak in een relatief groot aantal interventie-sessies of bijeenkomsten (Bakermans et al, 2003). Een dergelijke intensivering is bij een open benadering niet mogelijk. Je kunt niet 'een beetje Signs of Safety' toepassen. Wel kan de benadering van Signs of Safety als heel flexibel gekenmerkt worden. Signs of Safety biedt de mogelijkheid om de 'dosering' aan te passen aan wat nodig is, er zijn immers geen strikte regels over minimum of maximum termijnen voor interventie. De doelen worden immers in gezamenlijk overleg met gezin, sociale netwerk en hulpverlener bepaald.

e. Mogelijkheden voor positieve relaties

Een effectieve interventie verschaft, volgens Nations et al. deelnemers de mogelijkheid om een positieve relatie aan te gaan met de trainer, of met andere belangrijke personen uit de omgeving van ouders en kinderen. Juist in individuele programma's kunnen positieve relaties goed gedijen tussen ouders, of kind en hulpverlener omdat er veel individuele aandacht is. Maar ook groepsgewijze programma's kunnen bijdragen aan het opbouwen van een relatie met de hulpverlener of met bijvoorbeeld andere familieleden. Het is in die groepsprogramma's dan wel van belang dat er voldoende aandacht is voor de individuele ouder of het individuele kind.

De samenwerkingsrelatie met de ouders, het gezin als geheel, staat binnen Signs of Safety juist centraal. In familieconferenties of -beraden wordt samen met één of twee hulpverleners een veiligheidsplan en 'de drie kolommen' ingevuld: wat is er gebeurd, wat is er nodig, en wat willen we ons bereiken.

f. Op het juiste moment?

Signs of Safety is meer een benadering dan een specifieke interventie zagen we al eerder. Dat maakt dat het moment waarop Signs of Safety 'ingezet' wordt niet echt aanwijsbaar is. Professionals die werken volgens de Signs of Safety benadering nemen een andere houding aan ten opzichte van al hun cliënten, en zullen daar waar mogelijk zoveel mogelijk naast de cliënt willen staan, de eigen krachten versterken en de samenwerking zoeken. Signs of Safety wordt, idealiter, vanaf het eerste contact met een gezin toegepast, onafhankelijk van de ernst van de

problematiek. Er is dus niet een bepaald moment of situatie waarin een methode al of niet wordt toegepast. Het 'juiste' moment is dus sterk afhankelijk van het moment van aanmelden, niet van de benadering van Signs of Safety.

g. Aansluiten bij doelgroepen en sociaal-culturele context

Net als bij voorgaande kenmerken werd betoogd, biedt het open en flexibele karakter van Signs of Safety de hulpverleners de mogelijkheid om de methodiek of benadering aan te passen aan culturele eigenschappen van de doelgroep. Signs of Safety maakt immers geen onderscheid in doelgroepen, ook niet voor wat betreft allochtonen. Er bestaan ook geen indicatie- of contra-indicatie criteria (Bartelink, 2010). Omdat het 'eigen verhaal' van ieder gezin, de eigen kracht en mogelijkheden centraal staan, staat Signs of Safety in beginsel neutraal tegenover de sociale en culturele context van het gezin. Met deze context wordt juist ook gewerkt (zie ook Bronfenbrenner, 1979). Die neutraliteit wil niet zeggen dat er in het geheel geen normen worden gesteld. Signs of Safety stelt in feite maar één norm en dat is de veiligheid van het kind. Daaraan zijn alle andere normen of waarden in feite ondergeschikt aan of van afgeleid. Er gelden zogenaamde bodemeisen, gericht op de veiligheid van het kind, maar de hulpverlener moet verder een zoveel mogelijk onbevooroordeelde positie innemen ten opzichte van het gezin.

h. De uitkomsten worden geëvalueerd

Evaluatie van de uitkomsten is een continu proces binnen Signs of Safety waarbij hulpverlener samen met de ouders en de kinderen hoe het proces tot nu toe verlopen is, en in welke mate de gewenste doelen bereikt zijn. Signs of Safety biedt een breed scala aan hulpmiddelen om die evaluatie van ouders en kinderen ook concreet in te zetten zoals de schaalvragen, de 'drie huizen', en de wondervraag. Met de ouders wordt telkens concreet afgesproken waaruit zal blijken dat aan de verwachtingen wordt voldaan en de veiligheid binnen het gezin groeit.

3.2 Conclusie werkzame bestanddelen uit de literatuur

Concluderend kunnen we vaststellen dat zowel de inhoudelijke kenmerken als de kenmerken die betrekking hebben op de implementatie van een programma, in redelijke mate aanwezig zijn in de benadering van Signs of Safety. Signs of Safety is veelomvattend, gebruikt verschillende methodes, verschaft mogelijkheden voor positieve relaties, wordt op het juiste moment aangeboden, is relevant met betrekking tot de sociaal-culturele achtergrond van de doelgroep, bevat evaluaties van de uitkomsten, en maakt tot slot gebruik van goed getrainde medewerkers.

Van de acht werkzame elementen uit de literatuur zijn slechts twee kenmerken minder duidelijk van toepassing op Signs of Safety: er is niet één, duidelijke theorie aan te wijzen waarop de benadering gestoeld is. Signs of Safety is gebaseerd op de oplossingsgerichte methode (meer een methode dan een theorie), maar de benadering gaat tegelijk ook veel verder dan de oplossingsgerichte methode. Signs of Safety is meer eclectisch van aard, dus gebaseerd op een heel aantal elementen uit tal van wetenschappelijke theorieën.

Wat het kenmerk 'voldoende dosering' betreft, zagen we dat de dosering van een open benadering zoals Signs of Safety moeilijk te variëren is. Je kunt niet 'een beetje Signs of Safety' toepassen. Wel kan de benadering van Signs of Safety als heel flexibel gekenmerkt worden, in die zin zou in theorie de 'dosering' aangepast kunnen worden aan wat nodig is.

Dat de benadering zo goed voldoet aan deze negen kenmerken voor effectiviteit, is voor een groot deel te danken aan het open en flexibele karakter van Signs of Safety. Signs of Safety moeten we dan ook niet zien als een interventie met een duidelijk afgebakende programma met nader omschreven tijdsduur of frequentie, maar veeleer een benadering en houding van de professional.

Het open karakter van Signs of Safety is zowel een kracht van de benadering als een zwakte. Kracht omdat Signs of Safety flexibel is, altijd aangepast kan worden aan individuele omstandigheden of culturele context. Het is tegelijk ook een zwakte omdat professionals die werken volgens de benadering van Signs of Safety weinig houvast geboden wordt bij de toepassing.

3.3 Wat zijn de werkzame elementen volgens de medewerkers?

Alle medewerkers hebben we gevraagd te benoemen wat volgens hen de werkzame elementen van Signs of Safety zijn. Uit de acht interviews hebben we punten geselecteerd die door een of meer medewerkers genoemd werden. Die punten lichten we toe met behulp van citaten. De elementen staan overigens niet los van elkaar.

a. Samenwerking zoeken

Signs of Safety zoekt de samenwerking met de gezinnen: er wordt echt MET ouders en kinderen gesproken over de problemen, waardoor ouders zich serieus genomen voelen, en waardoor de hulpverlening aansluit bij de mogelijkheden en beleving van de ouders en hun kinderen.

“Ik zie Signs of Safety meer als een benadering of een bepaalde houding die je meeneemt. Deze houding sluit goed aan bij de manier van werken die ik al had waarbij je jezelf naast ouders positioneert door als uitgangspunt te nemen dat zij het beste met hun kind voorhebben.” (medewerker jeugdreclassering)

“Met Signs of Safety zet je gezinnen in hun eigen kracht. Samen met ouders en kinderen kijken we wat er concreet moet gebeuren in het gezin, en wat de ouders en de kinderen daarbij nodig hebben.” (trainer)

“Ouders voelen zich door Signs of Safety meer serieus genomen, ze voelen zich gehoord, en ze houden de verantwoordelijkheid voor hun kind. Door de manier van samenwerken krijg je tevreden klanten.” (medewerker AMK)

b. Positieve benadering: wat gaat goed

Signs of Safety benadert gezinnen/cliënten vanuit een positieve invalshoek: de nadruk ligt op de sterke kanten, eigen krachten van een gezin en datgene wat goed gaat in het gezin. Die positieve invalshoek blijkt heel duidelijk in de conferenties waar mensen uit het netwerk van een gezin bij elkaar gebracht worden en heel open over de situatie van het gezin spreken. De positieve kanten worden bij voorkeur op een vragende manier naar boven gehaald.

“Ouders geven aan dat ze het fijn vinden dat ze ook eindelijk eens zien waar ze trots op zijn en wat er goed gaat binnen hun gezin.” (medewerker jeugdbescherming)

c. Zorgen van alle partijen worden zo concreet mogelijk gemaakt

Signs of Safety brengt de zorgen van ouders, kinderen, en professionals zo concreet mogelijk in kaart, liefst op een flipover. Als professional ga je eerst altijd de zaak samen met de ouders en de kinderen uitgebreid verhelderen en in kaart brengen wat de ouders en kinderen zelf als oplossingen zien. Dat kan onder andere in een conferentie, waar het netwerk openlijk de situatie van een gezin bespreekt.

“Je begint echt bij het gezin, je verkent uitgebreid wat hun eigen mogelijkheden zijn wat het gezin zelf als mogelijke oplossingen ziet. Het is goed om samen met ouders het probleem in kaart te brengen m.b.v. de drie kolommen. Zo maak je voor ouders duidelijker hoe zij zelf er tegen aan kijken en hoe jij als professional denkt.”

(medewerker jeugdreclassering)

“Voordeel van Signs of Safety voor de cliënt is dat alles direct en open benoemd wordt. Dit maakt een goede samenwerking mogelijk en levert meer op dan in gebruikelijke werkwijze.” (medewerker jeugdbescherming) .

“Je blik als professional wordt je blik wordt verbreed, je kijkt wat breder en verder, en je hebt als professional meer oog voor de mensen zelf en wat zij zelf willen. Veel van de technieken van Signs of Safety hadden we weliswaar al, maar het uitgaan van de eigen krachten zie ik wel als een eyeopener. Het veiligheidsplan dat je volgens Signs of Safety maakt is ook veel concreter dan de plannen die we in de reguliere aanpak opstelden. Dus helemaal nieuw is Signs of Safety niet, maar als geheel is de aanpak wel vernieuwend in het echt uitgaan van de krachten.”

(medewerker toegang)

d. Vragende benadering

De professional moet inzicht krijgen in hoe verschillende gezinsleden denken over wat het probleem is, hoe dat ontstaan is en hoe het opgelost zou kunnen worden. Om betrokkenen zoveel mogelijk te stimuleren hun eigen ideeën over het probleem en mogelijk oplossingen te geven, vraagt de professional door naar de details. Hij of zij gebruikt de vragende methode om alles zoveel mogelijk boven tafel te krijgen.

“Als je goed doorvraagt wordt duidelijk wat jij als professional bedoelt en wat de ouders bedoelen. Pas dan komt er overeenstemming over wat wij precies vinden. We gebruiken over het algemeen veel vage begrippen. Hierdoor is vaak niet duidelijk wat de ontwikkeling van ene kind echt bedreigt. Met goed doorvragen volgens Signs of Safety weet je dat wel.” (medewerker toegang)

“Het is vooral de manier van vragen stellen die een eyeopener is. Deze vraagstelling maakt je bewust van alle zorgen die er zijn en geeft meer opening in een gesprek met ouders. Je stelt vragen vanuit een andere invalshoek waardoor je de verantwoordelijkheid bij de ouders laat, je betreft de ouders volledig en sluit aan bij wat ze zelf kunnen doen. Het is wel moeilijk om op deze manier vragen te blijven stellen, maar het brengt het gesprek wel een stap verder.” (medewerker AMK)

e. Gezin is verantwoordelijk

Signs of Safety legt de verantwoordelijkheid voor de hulpverlening bij de gezinnen zelf. Gezinnen krijgen zelf de regie over het hulpverlenerstraject.

“Cliënten houden door Signs of Safety meer grip op hun eigen hulpverlenerstraject. Dat vinden mensen heel prettig, dat zijzelf meer regie krijgen in het organiseren van de hulp. Daardoor zijn ze ook meer gemotiveerd om de afspraken vol te houden” (medewerker toegang)

“Cliënten worden gedwongen na te denken over de situatie en zelf oplossingen te bedenken. Als gezinsvoogd kun je dan altijd terugrijpen naar ‘hun’ plan.” (medewerker jeugdbescherming)

“De kunst is om dicht bij de beleving van de cliënt te blijven en de verantwoordelijkheid niet over te nemen. Valkuil is dat je te hard loopt. Als hulpverlener ben je gewend om je te focussen op wat fout gaat, hierover een oordeel te vormen en oplossingen te bedenken. Bij Signs of Safety moet je meer naast en niet boven de cliënt zitten. Het gaat om wat de cliënt zelf kan en waarover hij zelf verantwoordelijkheid kan nemen. Voor hulpverleners is dat ook wel eng. Je moet van de gebaande paden afwijken en iets nieuws gaan doen” (medewerker AMK).

“Ik zie Signs of Safety als ‘een pas op de plaats’: bij de Jeugdreclassering waren we gewend zeker in het begin een heel aantal stappen vooruit te denken, omdat je als professional dingen vaker meemaakt. Maar met Signs of Safety gaan we eerst verkennen wat de ouders eigenlijk willen, en geven we aan dat ze verantwoordelijkheid moeten nemen voor het hele proces van begeleiding.” (medewerker jeugd reclassering).

f. Onbevooroordeeld

Bij Signs of Safety benader je het gezin zo blanco en onbevooroordeeld als mogelijk is. De ‘schuld’-vraag in zaken is niet relevant.

“Ik vind het wel mooi van Signs of Safety dat je helemaal niet beschuldigend naar ouders hoeft te zijn. Mijn referentiekader is van ondergeschikt belang. Het gaat er om dat de oplossing die een jongere en zijn ouders aandragen binnen de gestelde grenzen vallen. Dat betekent niet dat ik mijn oordelen nooit geef, ik benoem soms wel dingen die me opvallen zoals een verwaarloosd uiterlijk”. (medewerker Jeugdreclassering)

“Je maakt onbevooroordeeld met het gezin een veiligheidsplan. Er wordt daarbij niets verbloemd. Omdat de schuldvraag niet relevant is, is meer mogelijk in de begeleiding van ouders.” (medewerker jeugdbescherming) .

3.4 Welke factoren belemmeren de werkzaamheid van Signs of Safety volgens de medewerkers?

a. Arbeidsintensief

Zoals elke nieuwe aanpak of methode, zal het in het begin relatief veel tijd kosten om ermee te gaan werken. Vrijwel alle geïnterviewde medewerkers zijn het erover eens dat Signs of Safety structureel meer tijd kost dan de reguliere werkwijze in BJZ. Maar ook vrijwel iedereen is het erover eens dat deze extra tijdsinvestering zich op termijn terugbetaalt in een soepeler traject met een gezin.

“Het is een tijdsintensieve manier van werken. In het begin van een traject is de tijdsinvestering voor medewerkers vrij fors. We moeten veel investeren omdat je met veel meer partijen om de tafel moet; omdat er meer overleg nodig is in vergelijking met de reguliere werkwijze, en omdat je goede veiligheidsplannen wil. Onze teamleider geeft wel zoveel mogelijk ondersteuning, maar soms raak je wel in de knel. Als Signs of Safety breed zou worden ingevoerd, zou hier echt rekening mee gehouden moeten worden.” (medewerker Toegang)

b. Toepasbaarheid van Signs of Safety in verschillende werksoorten

Veel van deze geïnterviewde medewerkers van mening zijn dat de toepasbaarheid van de benadering Signs of Safety niet in alle cases en binnen alle werksoorten van BJZ hetzelfde is.

Men vindt dat Signs of Safety in sommige cases of in bepaalde werksoorten (bijvoorbeeld de jeugdbescherming) beter toegepast kan worden dan in andere werksoorten. De opvattingen over de toepasbaarheid van Signs of Safety lopen uiteen: verschillende medewerkers zijn van mening dat Signs of Safety alleen zinvol is in **complexe** zaken waar de veiligheid van het kind in het geding is.

“Wij selecteren zaken waar we Signs of Safety gaan gebruiken, het wordt dus niet in alle cases toegepast. We kijken daarbij vooral naar de complexiteit van zaken, en of de veiligheid van de kinderen in het geding is. Bij minder complexe zaken, waarbij niet direct veiligheid in het geding is, passen we Signs of Safety weliswaar niet toe, maar er zijn altijd wel elementen uit de Signs of Safety aanpak die bruikbaar zijn” (medewerker Toegang)

Anderen zijn juist van mening dat Signs of Safety goed werkt in de vrijwillige hulp en minder goed in het gedwongen kader:

“Signs of Safety werkt wel goed in de vrijwillige hulp. Dan werken ouders mee. Bij Jeugdbescherming ligt dit ingewikkelder. Ouders zijn minder open over hun situatie en problemen, ze hebben minder vaak een groot sociaal netwerk. De vraag is dus in hoeverre Signs of Safety geschikt is binnen het gedwongen kader.”

Er wordt ook verschillend gedacht over de toepasbaarheid van Signs of Safety binnen de verschillende werksoorten. Signs of Safety is ontstaan in de setting van de kindbescherming, en sommige medewerkers vinden dat Signs of Safety daarom vooral in die werksoort goed inzetbaar is:

“Signs of Safety is in de eerste plaats goed van toepassing op de jeugdbescherming waar de veiligheid van de kinderen in het geding is. Bij de jeugdreclassering hebben we een heel ander speelveld: het doel is voorkomen van recidive; het is minder ernstig als dat doel niet gehaald wordt (wanneer het gaat om

bv winkeldiefstal of schoolverzuim, het is anders wanneer het over een roofoverval gaat!), omdat er dan een volgend traject gestart wordt. Ik mis heel duidelijk de vertaling van de Signs of Safety benadering naar de JR. De technieken en hulpmiddelen van Signs of Safety zijn wel goed inzetbaar. “

De trainer geeft aan dat er ook een ontwikkeling kan plaatsvinden in de toepasbaarheid van Signs of Safety. Bij BJZ Drenthe werd de benadering niet in alle cases toegepast, maar werden cases geselecteerd: aanvankelijk de cases met hoog-risico, en na verloop van enkele jaren op alles cases.

“Signs of Safety werd bij BJZ Drenthe dus eerst juist op cases met een hoog risico toegepast. Nu denken we niet meer na OF we Signs of Safety toepassen en bij welke casus we het gaan toepassen, maar zijn we altijd, gewoon op die manier aan het werk. “ (trainer)

Concluderend: De ‘beperkte’ toepasbaarheid van Signs of Safety lijkt hiermee vooral een probleem te zijn in de startfase van de invoering. Naarmate medewerkers langer met Signs of Safety werken en meer medewerkers binnen de organisatie getraind zijn, verbetert waarschijnlijk ook de inzetbaarheid van de benadering.

c. Signs of Safety ‘vraagt veel’ van de medewerker

“Signs of Safety vergt veel van een medewerker. Je moet stevig in je schoenen staan. Signs of Safety vraagt overzicht van wat nodig is en wat mogelijk is. Dat is zwaarder dan in de werkwijze volgens de Deltamethode.” (medewerker jeugdbescherming)

“Alle hulpverleners zouden Signs of Safety moeten kunnen toepassen. Of alle hulpverleners het ook kunnen is de vraag. Goed luisteren, zonder eigen interpretatie, feedback kunnen geven, respect tonen aan cliënt, deze serieus nemen, zaken samen doen, regie houden, verantwoordelijkheid bij cliënt laten, zijn hiervoor de basisvaardigheden. (medewerker AMK)

“Mensen die onvoldoende een vertaling kunnen maken van hun gevoelens en intuïtie naar feiten, kunnen niet met Signs of Safety werken. Verder moet je als professional altijd uit de strijd kunnen blijven en je niet persoonlijk aangevallen voelen om met Signs of Safety te kunnen werken. Signs of Safety kan daarbij wel helpen om je minder aangevallen te voelen, omdat je juist binnen Signs of Safety je eigen referentiekader los moet kunnen laten, en je uitsluitend moet baseren op de feiten, en niet afgaan op vooroordelen. Het vraagt hierbij veel ‘ballen’ om gevoelige informatie bespreekbaar te maken. “ (medewerker jeugdreclassering)

“Signs of Safety is geen methode, maar vooral een benadering, eigenlijk een leer- en groeiproces. Het is vooral een omslag in denken, en dat vraagt heel veel oefening.(...) Inmiddels is de hele organisatie (BJZ Drenthe) inclusief management getraind. Ook het personeelsbeleid is op Signs of Safety ingericht. Nieuwe medewerkers worden gericht geworven en er zijn ook wel enkelen die weggegaan zijn omdat zij de omslag naar Signs of Safety niet konden of wilden maken. Maar dit is zoals het BJZ Drenthe werkt, dit is onze visie. Het gehele traject heeft 5 jaar geduurd. “ (Trainer)

3.5 Conclusie werkzame bestanddelen volgens de medewerkers

Als werkzame bestanddelen noemen de geïnterviewde medewerkers verschillende aspecten die te maken hebben met de *houding* van de professional: de samenwerking met ouders, de positieve, onbevooroordeelde en vragende benadering waarbij alles bespreekbaar is en het gezin verantwoordelijk blijft. Hiermee wordt de kern van Signs of Safety ook wel getypeerd. De medewerkers noemen geen methodische aspecten van Signs of Safety als hen wordt gevraagd naar de werkzame bestanddelen. Dit achterwege blijven van methodische aspecten kan ook verband houden met de beperkte ervaringen met Signs of Safety. De werkzaamheid van Signs of Safety wordt, in ieder geval in de startfase van de invoering, bedreigd door het arbeidsintensieve karakter ervan: Signs of Safety vraagt veel tijd en veel inzet van medewerkers. Wat de toepasbaarheid van Signs of Safety, dit zagen enkele medewerkers als een knelpunt omdat de benadering niet voor alle cases of alle werksoorten geschikt zou zijn. We constateerden dat de 'beperkte' toepasbaarheid van Signs of Safety vooral een probleem is in de startfase van de invoering. Naarmate meer medewerkers langer met Signs of Safety werken, verbetert naar verwachting de toepasbaarheid van de benadering.

Concluderend kunnen we stellen dat de geïnterviewde medewerkers vooral enthousiast over de inhoudelijke kant van Signs of Safety: ze zien het als een andere houding ten aanzien van hun cliënten en daarom werkt het goed. De houding is weliswaar anders, maar sluit goed aan bij wat verschillende professionals van zichzelf al wilden, namelijk echt blanco naast hun cliënten staan en met hen op een respectvolle wijze samenwerken. De werkzaamheid van Signs of Safety wordt op dit moment vooral bedreigd door problemen die min of meer eigen zijn aan de startfase: het kost veel tijd en veel inzet om te werken volgens de nieuwe benadering, en medewerkers zijn van mening dat de benadering nog niet in alle cases en werksoorten even goed inzetbaar is.

Schema 1: WERKZAME BESTANDDELEN van Signs of Safety

Literatuur:

Signs of Safety 'werkt' omdat het ...

- veelomvattend is
- verschillende 'methodes' gebruikt
- mogelijkheden voor positieve relaties biedt
- op het juiste moment wordt aangeboden
- zich aanpast aan sociaal-culturele achtergrond
- evaluaties bevat van de uitkomsten

De werkzaamheid van Signs of Safety wordt bedreigd doordat het ...

- geen eenduidige theoretische basis heeft
- niet te 'doseren' is

Medewerkers:

Signs of Safety 'werkt' omdat het ...

- samenwerking zoekt
- een positieve benadering heeft
- zorgen van alle partijen concreet maakt
- een vragende benadering hanteert
- het gezin verantwoordelijk stelt
- onbevooroordeeld is

De werkzaamheid van Signs of Safety wordt bedreigd doordat ...

- de benadering in de startfase arbeidsintensief is qua tijd en inzet
- de toepasbaarheid van de benadering in de startfase niet overal (cases en werksoorten) gelijk is

4 De implementatie van Signs of Safety

Het effect van Signs of Safety – op gezinnen - houdt enerzijds verband met de eerdergenoemde werkzame bestanddelen en kenmerken van de methode zelf. Daarnaast is het succes van een interventie afhankelijk van de wijze waarop die daadwerkelijk in de praktijk wordt uitgevoerd en of dat gebeurt zoals de ontwikkelaars het hebben bedoeld. En dit is weer afhankelijk van de wijze waarop de interventie geïmplementeerd is. In deze paragraaf baseren we ons op algemene implementatietheorieën waaronder het model van Fleuren et al. (2010).

Een implementatieproces bestaat doorgaans uit vier fasen:

- verspreiding
- adoptie
- implementatie
- continuering

In iedere fase kan het implementatieproces verstoord worden waardoor de gebruiker van de innovatie teruggrijpt op een vorige fase. Determinanten die het implementatieproces kunnen verstoren worden onderverdeeld in vier groepen:

- kenmerken van de interventie zelf
- kenmerken van de (beoogde) gebruiker(s)
- kenmerken van de organisatie waarin de innovatie wordt geïmplementeerd
- factoren in de sociaal-politieke omgeving

Hieronder bespreken we eerst enkele kenmerken van de interventie Signs of Safety zelf en vervolgens die van de beoogde gebruikers. Fleuren et al. (2010) hebben binnen deze groepen diverse kenmerken gevonden die van invloed blijken op de implementatie. We bespreken de kenmerken een voor een.

Wat betreft de organisatie zelf en de sociaal-politieke omgeving: deze aspecten maken geen deel uit van de opdracht en laten we hier daarom buiten beschouwing. We volstaan met de constatering dat Signs of Safety in de huidige tijdgeest past en waarbij er sprake is van een paradigmaverschuiving van paternalisme naar 'partnership'; van problemen en risico's naar kracht en bevorderende factoren; van aanbodgericht naar 'needs-based'; van individugericht naar community- en context gericht.

4.1 Welke kenmerken van Signs of Safety beïnvloeden het implementatie proces?

a. De mate waarin de innovatie in heldere stappen is omschreven

In navolging van de databank Effectieve interventies van het Nederlands Jeugdinstituut (www.nji.nl) kan de term 'interventies' omschreven worden als: "een verzamelnaam voor programma's, behandelvormen, en trainingsmethoden die op een bepaalde theoretische leest geschoeid zijn. Het gaat bij een interventie altijd om een bepaalde aanpak die:

- gericht is op de vermindering, de compensatie of het draaglijk maken van een risico of een probleem in de ontwikkeling van een jeugdige dat een gezonde, evenwichtige uitgroei tot volwassenheid (mogelijk) belemmert;
- bestemd is voor een doelgroep die wordt gekenmerkt door de aanwezigheid van een of meer van deze risico's of problemen;
- geleid wordt door een theoretisch en praktisch weldoordachte, doelgerichte en systematische werkwijze (een 'methodiek');

- gericht is op de jeugdige zelf, zijn opvoeders en/of zijn opvoedingsomgeving;
- afgebakend is in de tijd, met een nader omschreven tijdsduur en frequentie.”

Signs of Safety is geen interventie in de zin dat de benadering duidelijk afgebakend is in de tijd, met een nader omschreven tijdsduur en frequentie. Er is wel een doelgroep (gezinnen waar de veiligheid in het geding is), maar de doelgroep is niet nader omschreven. De vraag is zelfs in hoeverre Signs of Safety een systematische werkwijze heeft. Signs of Safety kenmerkt zich veeleer door een bepaalde houding of een bepaald uitgangspunt dat de hulpverlener inneemt ten opzichte van gezinnen.

Signs of Safety is geen stap-voor-stap geprotocolleerde methode. De te zetten stappen worden door de ouders en professionals gezamenlijk bepaald, met inachtneming van de zogenaamde bodemeisen: de kaders met betrekking tot de veiligheid van het kind.

Voor professionals die gewend zijn volgens strikte procedures te werken, kan een open benadering lastig zijn omdat het minder houvast biedt. Dit wil niet zeggen dat de benadering, en vooral de geldende principes, ingewikkeld is. Signs of Safety is gebaseerd op ongecompliceerde en voor de hand liggende principes, waarbij de gebruiker vrij gelaten wordt in de wijze waarop die toegepast worden. Er zijn enkele, meer concrete ‘tools’ voor gebruikers zoals de ‘Drie huizen’, ‘Words en Pictures’ en de ‘schaalvragen’, maar deze kunnen naar eigen inzicht van de professional worden ingezet.

Concluderend: Signs of Safety is geen interventie die in strak afgebakende stappen beschreven wordt. Het is een open, flexibele benadering waarmee samenwerking gezocht wordt met gezinnen. Professionals kunnen gebruik maken van praktische hulpmiddelen, maar zijn daarin vrij. Dit kan de adoptie en implementatie van Signs of Safety binnen organisaties belemmeren.

b. Congruentie: de mate waarin de innovatie aansluit bij de bestaande werkwijze

Volgens Fleuren et al. zal de adoptie van een innovatie die ver af ligt van de bestaande werkwijze moeilijker verlopen dan wanneer die meer aansluit (congruent is met) de bestaande werkwijze. In het kader van de opdracht is echter niet onderzocht wat de bestaande werkwijze binnen de organisatie precies is. Wel is bekend dat vrijwel alle gezinsvoogdijinstellingen in het land werken met de Delta-methode, een methode gericht op gezinnen waarin een of meerdere kinderen door de rechter onder toezicht is gesteld. Doel van de methode is de opheffing van de ontwikkelingsbedreiging van het kind volgens een vierstappenmodel (Zie databank NJi, www.nji.nl). Elementen van dit model komen ook voor in Signs of Safety, vermoedelijk zijn de beide werkwijzen voldoende congruent aan elkaar.

c. De mate waarin de innovatie aan de eigen situatie aangepast kan worden (zonder dat het effect verloren gaat).

Signs of Safety is een flexibele benadering en is goed aan te passen aan iedere situatie zolang de vaste principes zoals beschreven door Turnell en Edwards (1999) gevolgd blijven worden. De benadering kan toegepast worden in diverse settings en kan door diverse beroepsgroepen gehanteerd worden. Er zijn geen indicatie- of contra-indicatiecriteria en de benadering maakt geen onderscheid in soort of ernst

van de problematiek, noch wat betreft doelgroepen (zoals allochtonen – autochtonen). Voor het implementatieproces betekent dit dat Signs of Safety breed inzetbaar is in de organisatie, door alle sectoren, alle beroepsgroepen en doelgroepen. Tegelijkertijd vergt dit wel logistieke flexibiliteit.

d. De mate waarin de innovatie voordeel heeft voor de gebruiker.

Uit evaluatie van eerdere implementaties van Signs of Safety zowel in Nederland (BJZ Drenthe) als in andere landen (Turnell, 2008; Skrypek, 2010), blijkt dat het werken volgens de principes van Signs of Safety professionals meer plezier in het werk geeft, dat zij zich minder moe voelen omdat “*je het gezin het werk zelf laat doen*”, sneller inzicht in de cliënt zijn situatie hebt en directer resultaat ziet door de samenwerking met ouders van wie direct feedback gevraagd wordt. Dit geeft ook professionals een gevoel van controle en vertrouwen dat doelen bereikt kunnen worden. De nadruk op het positieve biedt mensen bovendien perspectief – ook professionals. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat het altijd tijd kost voordat eventuele positieve effecten zichtbaar of merkbaar worden.

e. De zichtbaarheid van de uitkomsten

Effecten van Signs of Safety kunnen direct zichtbaar worden in het gedrag van ouders en kinderen en in de feedback van ouders, bijvoorbeeld tijdens een familieberaad. Verwachte effecten zoals het voorkomen van uithuisplaatsingen zijn pas merkbaar na langere tijd werken volgens Signs of Safety en wanneer de gehele organisatie volgens deze benadering werkt. Het kan ondersteunend en motiverend zijn naar medewerkers om bij intervisiemomenten hierop na te vragen.

f. De mate waarin uit onderzoek is gebleken wat de meerwaarde voor cliënten is.

Signs of Safety wordt als ‘methodiek’ beschreven door het Nederlands Jeugdinstituut maar is nog niet opgenomen in de Databank Effectieve interventies. Zoals al werd aangegeven in de inleiding is nog niet veel effectonderzoek gedaan naar deze werkwijze. Aangezien Signs of Safety gebaseerd is op de methode van het oplossingsgericht werken, ligt het voor de hand daar naar te verwijzen. Systematisch onderzoek naar de effectiviteit van oplossingsgericht werken is echter ook niet op grote schaal uitgevoerd (zie o.a. Gingerich & Eisengart, 2000). Wel laat het tot op heden beschikbare onderzoek empirische steun zien voor de volgende punten:

- Oplossingsgericht werken is minstens even effectief als andere benaderingen zoals gedragstherapie en cognitieve therapie (De Jong & Berg, 2001; Sundstrom, 1993; Knekt & Lindfors, 2004).
- Oplossingsgericht werken is even effectief bij verschillende soorten problemen (MacDonald, 2005).
- Oplossingsgericht werken leidt sneller tot resultaat dan andere methoden (De Jong & Berg, 2001; Lindfors, 1997) en is om die reden goedkoper dan andere benaderingen (Lindfors, 1997).
- Cliënten zijn tevredener over de behandeling dan bij andere methoden (Macdonald, 2007).
- Behandelaars hebben minder last van emotionele uitputting, hebben het gevoel dat ze meer kunnen betekenen voor hun cliënten, en dat ze minder last hebben van depersonalisatie, wat wil zeggen dat ze meer in overeenstemming met hun eigen waarden en opvattingen kunnen werken (LaFountain & Garner, 1996).

Macdonald (2007) geeft het meest recente overzicht van onderzoek naar de effectiviteit van oplossingsgerichte therapie.

g. De mate waarin de innovatie daadwerkelijk toegepast kan worden

Indien een innovatie in de praktijk slechts sporadisch van toepassing is, kan dit de implementatie van een nieuwe werkwijze belemmeren. Professionals zijn dan onvoldoende in de gelegenheid om er aan te wennen, te leren, te oefenen (Fleuren et al, 2010).

Volgens Turnell kan Signs of Safety toegepast worden in de gehele organisatie en voor de gehele caseload indien de veiligheid in het gezin de issue is. Uit de interviews blijkt echter dat de professionals Signs of Safety lang niet in al hun cases inzetten en dat de benadering mogelijk niet geschikt is voor alle werksoorten binnen Bureau Jeugdzorg.

De basis van Signs of Safety, het oplossingsgericht werken, kan echter wel door de gehele organisatie, in de hulpverlening daarbuiten en zelfs tussen professionals onderling en in relatie tot de leiding toegepast worden. De 'doordrenking' van deze werkwijze door alle lagen van de organisatie bevordert de implementatie in hoge mate.

h. De mate waarin de professionals worden of zijn betrokken bij de ontwikkeling van de innovatie.

Innovaties die in samenwerking met gebruikers ontwikkeld zijn, hebben over het algemeen een grotere kans om geaccepteerd en effectief geïmplementeerd te worden (Fleuren, 2010).

De professionals van het onderhavige Bureau Jeugdzorg zijn vanzelfsprekend niet betrokken bij de ontwikkeling van Signs of Safety –in Australië was dit wel het geval. Signs of Safety is op de werkvloer ontwikkeld. De benadering is door Prof. Walter Oppenoorth en Ferko Öry (TNO) in 2003 in Nederland geïntroduceerd. Bij de uitrol van Signs of Safety binnen Bureau Jeugdzorg Haaglanden/Zuid-Holland is het belangrijk om de medewerkers te betrekken bij dat proces door ruim van tevoren van informatie te voorzien en voortdurend te monitoren hoe de implementatie verloopt. Risico van een top-down implementatie is dat dit weerstand oproept bij de medewerkers ('moeten' van hogerhand).

4.2 Conclusie kenmerken van Signs of Safety die het implementatie proces beïnvloeden

We hebben acht eigenschappen van Signs of Safety besproken die van invloed kunnen zijn op het implementatieproces, op basis van de studie van Fleuren et al (2010). Vier van deze acht kenmerken zijn positief: 1) de in- en aanpasbaarheid van Signs of Safety aan de bestaande werkwijze en de eigen situatie, 2) het feit dat de werkwijze meer plezier en voldoening in het werk kan geven; 3) de potentiële zichtbaarheid van de uitkomsten op cliëntniveau op de korte termijn, en 4) het feit dat de basis van het oplossingsgericht werken heel vaak kan worden ingezet. Belemmerende factoren voor het implementatieproces kunnen zijn: de 'openheid' van de interventie die professionals weinig houvast biedt, onduidelijkheid voor de gezinsvoogden over het onderscheid met de Deltamethode, en het feit dat er op dit moment onvoldoende wetenschappelijke evidentie is voor effecten van Signs of Safety op gezinnen.

Bij een bredere uitrol van Signs of Safety is het vooral van belang de tijd (3 tot 5 jaar) te nemen en te realiseren dat het om de ontwikkeling en professionalisering van medewerkers gaat.

4.3 Welke kenmerken van de gebruikers van Signs of Safety kunnen het implementatie proces beïnvloeden?

Fleuren en collega's (2010) noemen vijftien kenmerken van (toekomstige) gebruikers van een innovatie die van invloed kunnen zijn op het implementatieproces van die innovatie.

De periode is te kort geweest om te kunnen vaststellen op welke wijze deze factoren van invloed zijn geweest op de *proef*implementatie. Bijvoorbeeld, de mate waarin steun wordt ervaren bij andere collega's of management, konden niet beoordeeld worden omdat nog niet iedereen getraind is en intervisie nog niet structureel is geregeld. Van een aantal determinanten volstaan we daarom met die te benoemen als aandachtspunten voor de verdere uitrol van Signs of Safety in de organisatie.

Alvorens met een nieuwe werkwijze aan de slag te gaan, moeten professionals het gevoel hebben over voldoende kennis en vaardigheden te beschikken en een positieve 'eigen-effectiviteitsverwachting' hebben. Meestal ontwikkelt dit zich door training. Maar daar horen ook vormen van intervisie, coaching en consultatie bij.

Tijdens de implementatie van een nieuwe werkwijze is de mate van steun van collega's, andere professionals (intern en extern), direct leidinggevend en hoger management van groot belang. Het gaat daarbij zowel om steun bij de praktische uitvoering van een nieuwe werkwijze, als om steunende randvoorwaarden, ruimte om te oefenen en te leren van fouten (fouten maken mag), uitwisselen van ervaringen onder collega's en door de leiding gelegitimeerd voelen om er de tijd voor te nemen.

Die steun is des te belangrijker in een organisatie waar professionals veel werkstress ervaren. Als de werkdruk hoog is (niet ten gevolge van de nieuwe werkwijze), zal men minder geneigd zijn aan de slag te gaan met een nieuwe werkwijze.

Indien professionals de overtuiging hebben (of krijgen) dat de nieuwe werkwijze past binnen hun taakopvatting en men zich steeds meer 'mede-eigenaar' voelt, zal de implementatie vlotter verlopen. Dit is ook de ervaring geweest bij Bureau Jeugdzorg Drenthe, waar Signs of Safety inmiddels omarmd wordt als vanzelfsprekend.

Ook van invloed is de mate waarin de professional verwacht dat de cliënt meewerkt aan de nieuwe werkwijze en tevreden zal zijn. Het gaat niet om daadwerkelijke medewerking, maar om de verwachting van de professional op voorhand. Hierbij spelen de ervaringen van andere professionals die hen voorgingen een belangrijke rol. De gebruikers 'van het eerste uur' kunnen hun ervaringen delen met collega's die nog getraind moeten worden, of pas getraind zijn. De ervaringen van de eerste gebruikers kunnen de verwachtingen van de nieuwe gebruikers in positieve zin sturen (Fleuren et al., 2010).

4.4 Conclusie m.b.t. literatuur over implementatie

De volgende eigenschappen van Signs of Safety kunnen in theorie een positief effect hebben op het implementatieproces van Signs of Safety (Fleuren et al., 2010): de in- en aanpasbaarheid van Signs of Safety aan de bestaande werkwijze en de eigen situatie (de flexibiliteit van de benadering), het feit dat de werkwijze meer plezier en voldoening in het werk kan geven, de potentiële zichtbaarheid van de uitkomsten op cliëntniveau op de korte termijn, en het feit dat de basis van het oplossingsgericht werken heel vaak kan worden ingezet in de praktijk. Belemmerende factoren voor het implementatieproces kunnen zijn: de 'openheid' van de interventie die professionals weinig houvast biedt, onduidelijkheid voor de gezinsvoogden over het onderscheid met de Deltamethode, en het feit dat er op dit moment onvoldoende wetenschappelijke evidentie is voor effecten van Signs of Safety op gezinnen.

Kortom: Signs of Safety heeft als benadering voldoende positieve kanten die kunnen bijdragen aan een goede implementatie ervan. Er moet dan wel aan bepaalde randvoorwaarden worden voldaan: bij voorkeur voldoende steun voor de medewerkers, voldoende training en mogelijkheden voor de medewerkers om nieuwe vaardigheden verder te ontwikkelen, en een positief klimaat op de werkvloer ten aanzien van Signs of Safety; namelijk dat Signs of Safety past binnen de eigen taakopvatting en dat professionals effectief kunnen werken met deze benadering.

4.5 Medewerkers over de implementatie

In de interviews die we hebben afgenomen kwam de huidige implementatie zoals die op dit moment uitgevoerd wordt in een pilot ook aan de orde. We vroegen medewerkers hoe zij vonden dat de implementatie verliep naar hun inzicht en of zij als "voorlopers" in de organisatie nog tips hadden voor de implementatie van Signs of Safety. Alle geïnterviewde medewerkers hadden wel gedachten over de implementatie. Hierbij moeten we wel opmerken dat de implementatie nog maar kortgeleden in gang is gezet, en dat het merendeel van de geïnterviewde medewerkers nog onvoldoende in de gelegenheid is geweest om echt met Signs of Safety aan de gang te gaan.

Hieronder hebben we enkele punten geïnventariseerd die de medewerkers belangrijk vinden bij de implementatie. Het gaat hierbij zowel om mogelijk knelpunten als belangrijke randvoorwaarden voor de implementatie. We sluiten af met een conclusie waarin we de balans opmaken.

a. Het feit dat nog niet iedereen in de organisatie getraind is in Signs of Safety

Het werken met Signs of Safety wordt in deze periode van proefimplementatie bemoeilijkt doordat nog niet iedereen geschoold is in Signs of Safety. Een probleem dat altijd speelt bij de overgang naar een nieuwe methodiek of benadering. Bij Signs of Safety speelt het knelpunt wellicht nog iets stekker omdat de benadering, in vergelijking met de reguliere aanpak, een andere houding vraagt van de professional.

"Het feit dat een deel niet-getraind is maakt de implementatie dus ingewikkeld, bij de niet-getrainde groep is ook weerstand. Het is ook nog onduidelijk of en wanneer deze groep getraind gaat worden. De recente onrust in de organisatie is nadelig.

We hebben gevraagd om onze collega's bij te praten over Signs of Safety met behulp van een voorlichtingsfilm, maar dat lukt maar niet... dat gaat heel moeizaam. We voelen ons daardoor onvoldoende gesteund door de organisatie, hoewel onze team leider heel enthousiast is." (medewerker toegang)

Een medewerker jeugdreclassering die als enige in haar team geschoold ervaart dit als een groot nadeel:

"Een belangrijke randvoorwaarde is in ieder geval dat het hele team getraind wordt binnen Signs of Safety. Alleen kun je eigenlijk niet goed werken met Signs of Safety. Ik kan niet even overleggen over de toepassing van Signs of Safety, zo van 'hoe zou jij dat in deze situatie aanpakken?' Daarnaast word ik er als professional er ook niet bij voortduur aan herinnerd om zaken echt anders te gaan aanpakken dan voorheen."

b. Praktische vaardigheden bij de medewerkers moeten verder ontwikkeld worden

Verschillende medewerkers geven aan in de interviews dat de kennis over Signs of Safety wel aanwezig is, maar het ontbreekt hen aan voldoende praktische vaardigheden. Niet verwonderlijk ook gezien het stadium waarin de implementatie zich bevindt. Anderzijds geven de medewerkers ook aan dat het praktische toepassen van een open benadering zoals Signs of Safety bij uitstek lastig is.

"De kennis ligt er, je krijgt in de training voldoende aangedragen. Die kennis moet je jezelf wel eigen maken voordat je het kan toepassen. Ik beschik nog niet over voldoende vaardigheden om Signs of Safety toe te passen in de praktijk. Het vraagt veel oefening om heftige dingen te bespreken in een gezin in plaats van om de hete brij heen te draaien, en om de juiste vragen te stellen. Het is vooral de moeilijkheid van de vaardigheden die maakt dat er veel oefening moet zijn. Ik beweer dus niet dat de huidige training niet voldoende toereikend is. Het liefst zou ik een casus met de trainer van Signs of Safety individueel bespreken."
(medewerker jeugdreclassering)

"Sommige dingen zijn duidelijk en kunnen we meteen toepassen, sommige dingen zijn meer zoeken, het moet ook bij jezelf passen als werker, en bij het werk van de toegang. De training was voor mij wel voldoende duidelijk, maar het is daarna toch altijd nog zoeken /hoe het concreet toegepast moet worden." (medewerker Toegang).

c. Men heeft behoefte aan blijvende steun vanuit de hele organisatie

In de interviews geven de medewerkers aan dat ze zich in het werken volgens Signs of Safety wel gesteund voelen door hun directe teamleider, op een hoger niveau ontbreekt aan nog aan steun:

"Ik vind dat de implementatie nog niet goed is verlopen, het kwam om mij over als: "Signs of Safety is hip, overal doen ze het, dus wij gaan het ook doen. We starten een trainingsgroep". BJZ heeft veel te weinig ambitie en te weinig visie om wat ze nu eigenlijk willen. Ze moeten mij nog vertellen wat ze willen ons. Maar ik krijg als medewerker in het team wel alle mogelijkheden en ruimte om getraind te worden in Signs of Safety. Dringende zaken worden overgenomen door collega's om ruimte voor de training te maken". (medewerker jeugdreclassering)

De ondersteuning vanuit de organisatie is ook nodig voor de langere termijn:

“De training moet niet iets eenmaligs zijn, zoals nu: 4 trainingdagen en meerdere terugkom-momenten. Om echt blijvend op een andere manier te gaan werken, moet je als professional echt regelmatig een opfrisbeurt hebben, en heb je meer begeleiding nodig. Anders ga je gewoon door op je oude manier” (medewerker jeugdreclassering)

“Ondersteuning moet er tijdens het hele traject blijven. Anders verwatert het. Er moet ruimte zijn en blijven om te kunnen oefenen. Om dit te ondersteunen zou je bijvoorbeeld een keer per maand ervaringen kunnen uitwisselen met collega’s.” (medewerker jeugdbescherming)

“Er moet een coachingsgroep of pool van ervaren trainers worden samengesteld die hulp, advies en ondersteuning kunnen geven. Dit zou een multidisciplinaire groep moeten zijn samengesteld uit mensen van verschillende werksoorten.” (medewerker AMK).

4.6 Conclusie: wat vinden medewerkers belangrijk voor de implementatie van Signs of Safety?

Duidelijk wordt dat de medewerkers die we geïnterviewd hebben redelijk veel behoefte aan steun hebben omdat men zich nog onvoldoende toegerust voelen om Signs of Safety daadwerkelijk toe te passen in de alledaagse praktijk. De kennis is er wel, maar de vertaling naar de werkvloer spreekt in dit beginstadium van de invoering nog niet voor zich. “Het is nog zoeken en uitproberen” zoals een medewerker verwoordde. Het feit dat nog niet alle medewerkers binnen de organisatie getraind zijn in Signs of Safety en de proefimplementatie nog maar net afgerond is, spelen hierin ook een rol.

Enkele medewerkers deden de suggestie om een soort ‘pool’ van deskundige medewerkers samen te stellen, experts die men kan raadplegen bij allerlei vragen rond de toepassing van Signs of Safety. De medewerkers zijn verder van mening dat een vorm van blijvende scholing in Signs of Safety nodig is. Ten slotte, een medewerker gaf aan dat hij behoefte heeft aan visie van het management. Voor hem was nog onvoldoende duidelijk geworden wat BJZ Haaglanden/Zuid-Holland precies wil bereiken met Signs of Safety.

Voor de implementatie van Signs of Safety binnen BJZ Haaglanden/Zuid-Holland betekent dit dat veel geïnvesteerd zal moeten worden in training, oefening, intervisie en bestendinging. De medewerkers moeten een ontwikkeling kunnen doormaken wat Signs of Safety betreft. Binnen de hele organisatie moet een omslag plaats gaan vinden van een “arbeidsintensieve benadering die bij bepaalde cases ingezet kan worden”, naar een vaste manier van werken die door de hele, brede organisatie gedragen en uitgevoerd wordt. Om deze omslag te kunnen maken is een langdurig leerproces nodig dat naar verwachting 3 tot 5 jaar zal duren binnen de hele organisatie.

Schema 2: IMPLEMENTATIE van Signs of Safety

Literatuur:

Belangrijke factoren/randvoorwaarden voor een goede implementatie van Signs of Safety:

- aan- en inpasbaarheid van Signs of Safety aan bestaande methodiek
- de mate waarin Signs of Safety voordeel heeft voor de professional
- zichtbaarheid uitkomsten bij cliënten
- frequentie waarmee Signs of Safety gebruikt kan worden
- steun van collega's, teamleiders en management
- voldoende vaardigheden om Signs of Safety toe te passen
- mate waarin Signs of Safety binnen de eigen taakopvatting past

De implementatie wordt mogelijk **belemmerd** door:

- openheid van de benadering
- (voor JB) onduidelijk onderscheid met Delta methode
- onvoldoende wetenschappelijke evidentie voor effecten Signs of Safety
- werkdruk bij de organisatie, los van Signs of Safety

Medewerkers:

Belangrijke randvoorwaarden voor een goede implementatie zijn, volgens de medewerkers:

- alle medewerkers van Stichting BJZ Haaglanden/Zuid-Holland moeten getraind worden in Signs of Safety
- Praktische vaardigheden in het toepassen van Signs of Safety behoeft blijvende training
- Blijvende steun van de organisatie voor Signs of Safety

5 Conclusie

Twee vragen stonden centraal in dit onderzoek: 1) Wat zijn de werkzame bestanddelen van Signs of Safety? en 2) Welke factoren spelen een rol bij de implementatie van Signs of Safety? Beide vragen hebben we beantwoord door middel van een literatuuronderzoek en door middel van interviews met 8 medewerkers van BJZ Haaglanden/Zuid-Holland en 2 trainers.

1. Wat zijn de werkzame bestanddelen?

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat het open karakter van Signs of Safety zowel de kracht als de zwakte van de benadering is, ook wat de betreft de effectiviteit. Door het open karakter voldoet de benadering aan veel van de door Nation et al. (2003) geïdentificeerde effectieve elementen. Signs of Safety is in theorie werkzaam omdat de benadering...

- veelomvattend is
- verschillende (leer)methodes gebruikt
- mogelijkheden voor positieve relaties biedt
- op het juiste moment wordt aangeboden,
- zich aanpast aan sociaal-culturele achtergrond
- evaluaties bevat van de uitkomsten.

Zoals gezegd vormt het open karakter ook een bedreiging omdat de benadering een eenduidige theoretische basis ontbeert en niet goed te doseren is naar intensiteit. Beide elementen hebben we aangewezen als factoren die de werkzaamheid van Signs of Safety bedreigen.

De **medewerkers** beschouwen de positieve, respectvolle houding van de professional als een belangrijk werkzaam bestanddeel van Signs of Safety. Signs of Safety is volgens hen effectief omdat de professional een positieve, onbevooroordeelde en vragende benadering aanneemt ten opzichte van zijn/haar cliënten waarbij alles bespreekbaar is en de cliënt zelf verantwoordelijk blijft. In de beleving van de medewerkers wordt de werkzaamheid van Signs of Safety bedreigd door problemen die min of meer eigen zijn aan de startfase: het kost veel tijd en inzet om te werken volgens de nieuwe benadering, en medewerkers zijn van mening dat de benadering nog niet in alle cases en werksoorten even goed inzetbaar is.

2. Welke factoren spelen een rol bij de implementatie van Signs of Safety?

In het tweede deel van dit rapport stond de implementatie van Signs of Safety centraal. We hebben eerst een aantal kenmerken van Signs of Safety op basis van de literatuur in kaart gebracht die van invloed zijn op de implementatie. Ook wat de implementatie van Signs of Safety betreft is de conclusie dat het open karakter van de benadering zowel een positieve als een negatieve rol speelt in de implementatie. De aan- en inpasbaarheid van de benadering is voordelig, omdat het de professional veel ruimte geeft om zelf met de methodiek aan de gang te gaan, en een eigen vertaling te maken naar de dagelijkse werkzaamheden. De volgende factoren/randvoorwaarden hebben we op basis van de literatuur aangewezen die belangrijk zijn voor een goede implementatie van Signs of Safety:

- aan- en inpasbaarheid van Signs of Safety aan bestaande methodiek
- de mate waarin Signs of Safety voordeel heeft voor de professional

- zichtbaarheid uitkomsten bij cliënten
- frequentie waarmee Signs of Safety gebruikt kan worden
- betrokkenheid van de medewerker bij Signs of Safety
- steun van collega's, teamleiders en management
- voldoende vaardigheden om Signs of Safety toe te passen

De implementatie van Signs of Safety wordt mogelijk belemmerd door de volgende factoren:

- openheid van de benadering, die de professional weinig houvast biedt;
- (voor JB) onduidelijk onderscheid met Delta methode
- onvoldoende wetenschappelijke evidentie voor effecten Signs of Safety
- werkdruk bij de organisatie, los van Signs of Safety

Medewerkers

De medewerkers die we geïnterviewd hebben gaven aan dat het voor hen van belang is dat iedereen in de organisatie getraind wordt in Signs of Safety. Het is erg moeilijk om Signs of Safety toe te passen, als een deel van de collega's of ketenpartners ook nog niet volgens Signs of Safety werken. Verder gaven de geïnterviewde medewerkers aan dat ze in de startfase nog onvoldoende praktische vaardigheden ontwikkeld hebben om Signs of Safety goed toe te kunnen passen in het dagelijkse werk. De kennis is er wel, maar de vertaling naar de werkvloer spreekt in dit beginstadium van de invoering nog niet voor zich. Niet verwonderlijk is het daarom dat de behoefte aan steun en blijvende scholing onder de medewerkers groot is. Om ook op termijn goed met Signs of Safety te blijven werken, is het nodig dat de medewerkers structurele scholingen in Signs of Safety ontvangen. De suggestie werd ook gedaan om een soort 'pool' van deskundige medewerkers samen te stellen, die medewerkers kunnen raadplegen bij allerlei vragen rond de toepassing van Signs of Safety.

Voor BJZ Haaglanden/Zuid-Holland betekent dit dat tijd en geld geïnvesteerd zal moeten worden in training, oefening, intervisie en borging van Signs of Safety. Naar verwachting duurt het zo'n 3 tot 5 jaar voordat de hele organisatie de omslag heeft gemaakt in de manier van werken naar Signs of Safety.

6 Aanbevelingen

1. De invoering van Signs of Safety is geen eenmalige inspanning maar een continu (leer)proces voor de hele organisatie dat mogelijk een aantal jaren in beslag neemt. Het is van belang dat alle medewerkers binnen de organisatie goed doordrongen zijn van de moeilijkheid en de duur van het hele proces.
2. In de hele organisatie zou bij voorkeur helder moeten zijn waarom BJZ Haaglanden/Zuid-Holland graag verder wil met Signs of Safety:
 - a. Signs of Safety is een positieve benadering die goed past bij de verschuiving in de Jeugdzorg van paternalisme naar 'partnership'; van problemen en risico's naar kracht en bevorderende factoren; van aanbodgericht naar 'needs-based'; van individugericht naar community- en context gericht.
 - b. Signs of Safety daagt medewerkers uit een positieve, respectvolle, op samenwerking gerichte houding aan te nemen ten opzichte van cliënten.
3. Voor de medewerkers is het prettig wanneer er duidelijkheid verschaft wordt over het te volgen implementatietraject van de Stichting BJZ Haaglanden/Zuid-Holland. Op welke termijn worden teams geschoold en wat betekent de implementatie concreet voor hen.
4. De medewerkers gaven aan dat Signs of Safety in het begin van de invoering als erg arbeidsintensief ervaren wordt en dat professionals moeite hebben om de kennis te vertalen naar hun alledaagse werk.
5. Medewerkers moeten de mogelijkheid krijgen om zich te blijven ontwikkelen en zo nodig (bij)te scholen in Signs of Safety.
6. Medewerkers die we geïnterviewd hebben geven aan dat ze graag deskundigen (bij voorkeur iemand van de eigen werksoort) zouden raadplegen bij praktische vragen over Signs of Safety. Het verdient daarom aanbeveling een groep deskundige, enthousiaste medewerkers van BJZ Haaglanden/Zuid-Holland samen te stellen waar medewerkers terecht kunnen met praktische vragen. Bij voorkeur heeft elke werksoort haar eigen 'Signs of Safety deskundige(n)'.
7. Gezien het feit dat veel medewerkers in de startfase van de implementatie van Signs of Safety aangeven dat het werken volgens deze benadering meer tijd kost, moet goed overwogen worden binnen de Stichting BJZ Haaglanden/Zuid-Holland in hoeverre extra ruimte en tijd gecreëerd kan worden voor medewerkers die getraind zijn in Signs of Safety.
8. Om de aandacht voor Signs of Safety levend te houden zou er jaarlijks een conferentie georganiseerd kunnen worden, al dan niet in samenwerking met deskundigen uit Drenthe en Zeeland. Professionals van verschillende werksoorten kunnen in workshops ervaringen met elkaar delen en elkaar enthousiast te maken.

7 Referenties

- Bakermans-Kranenburg, M. J., Van IJzendoorn, M.H. , & Juffer, F. (2003). Less is more: Meta-analyses of sensitivity and attachment interventions in early childhood. *Psychological Bulletin*, 129, 195-215.
- Bartelink, C. 2010. *Signs of Safety*. Gedownload van www.nji.nl
- Belsky, J. (1984). The Determinants of Parenting: A Process Model . *Child Development*, 55, 83-96.
- Bronfenbrenner, U. (1979). Contexts of child rearing: Problems and prospects. *American Psychologist*, 34, 844-850.
- Bronfenbrenner, U., (Ed.). (2005). *Making human beings human: Bioecological perspectives on human development*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Cepeda, L.M. & Davenport, D.S. (2006). Person-centered therapy and solution-focused brief therapy : an integration of present and future awareness. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice, Training*, 43, 1-12.
- Cicchetti, D. & Lynch, M. (1989). Toward an ecological/transactional model of community violence and child maltreatment: Consequences for children's development. *Psychiatry*, 56, 96-117.
- Cockburn, J.T., Thomas, F.N. & Cockburn, O.J. (1997). Solution-focused therapy and psychosocial adjustment to orthopedic rehabilitation in a work hardening program. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 7, 97-106.
- De Shazer, S. (1988). *Clues: Investigating solutions in brief therapy*. New York, NY, Norton.
- Fleuren M.A.H., Wiefferink, C.H., & Paulussen T.G.W. (2004). Determinants of innovation within health care organizations: Literature review and Delphi-study. *International Journal for Quality in Health Care*, 16, 107-123.
- Gingerich W.J. & Eisengart, S. (2000). Solution-Focused Brief Therapy: A Review of the Outcome Research, *Family Process*, 39, 477-498.
- Jong, P. de & Berg, I.K. (2004). *De kracht van oplossingen: handwijzer voor oplossingsgerichte gesprekstherapie*. Lisse: Harcourt Book Publishers.
- Knekt P., Lindfors O., Härkänen T, Välikoski M., & Virtalaa, M. (2004). Randomized trial on the effectiveness of long- and short-term psychodynamic psychotherapy and solution-focused therapy on psychiatric symptoms during a 3-year follow-up. *Psychological Medicine*, 38, 689-703.
- LaFountain, R.M. & Garner, N.E. (1996). Solution-focused counseling groups: The results *Journal for Specialists in Group Work*, 21, 128-143.

Lindfors, L. & Magnusson, D. (1997). Solution-focused therapy in prison. *Contemporary Family Therapy*, 19, 89-103.

Lohrbach, S. & Sawyer, R. (2004). Creating a constructive practice: Family and professional partnership in high-risk child protection case conferences. *Protecting Children*, 26, 26-35.

Macdonald, A. (2007). *Solution-focused Therapy: Theory, Research and Practice*. New York: Sage.

Nation, M. Crusto, C., Wandersman, A., Kumpfer, K., Seybolt, D., Morrissey-Kane, E., & Davino, K. (2003). What works in prevention: Principles of effective prevention programs. *American Psychologist*, 58, 449-456.

O'Hanlon W. & Weiner-Davis, M. (1989) *In search of solutions: A new direction in psychotherapy*. New York, NY, Norton.

Skrypek, M., Otteson, C., & Owen, G. (2010) *Signs of Safety in Minnesota, Early indicators of successful implementation in child protection agencies* Minnesota, USA, Wilder Research.

Skrypek, M., Idzelis, M., & Pecora, P.J. (2012) *Parent perceptions of a Signs of Safety Child Protection experience* Minnesota, USA, Wilder Research.

Sundstrom, S. M. (1993). *Single-session psychotherapy for depression: Is it better to focus on problems or solutions?* Unpublished doctoral dissertation. Ames, IA: Iowa State University.

Turnell, A. & Edwards, S. (1999). *Signs of Safety: A solution and safety oriented approach to child protection casework*. New York/London: W.W. Norton & Company.

Turnell, A. & Edwards, S. (1997). Aspiring to partnership: The Signs of Safety approach to child protection. *Child Abuse Review*, 6, 179-190.

Turnell A. & S. Essex (2006). *Working with 'Denied' Child Abuse. The resolutions approach*. Maidenhead: Open University Press.

Turnell, A. (2008). *Adoption of Signs of Safety as the department for child protection's child protection practice framework*. Government of Western Australia: Department for Child Protection.

Turnell, A. & Edwards, S. (2009). *Veilig opgroeien : de oplossingsgerichte aanpak Signs of Safety in jeugdzorg en kindbescherming*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

White M. & Epston, D. (1990). *Narrative Means to Therapeutic Ends*. New York, NY, Norton.

A Gespreksleidraad interviews medewerkers Stichting BIZ Haaglanden/Zuid-Holland

Doel, vraagstelling interviews:

Verkrijgen van informatie over factoren die een verdere uitrol van SoS binnen de organisatie bevorderen of belemmeren. Welke do's & don'ts, knelpunten en succesfactoren zien de geïnterviewden van de 7 pilotteams BIZ, op grond van hun eerste ervaringen met SoS? Wat is volgens hen nodig voor toepassing van SoS zoals door de ontwikkelaars bedoeld is?

Achtergrondvragen:

- naam, discipline, functie, team, werkervaring, BIZ-onderdeel, wanneer training, sinds wanneer bezig met SoS?

Topics mbt de interventie zelf:

- Wat is uw algemene indruk van SoS? Hoe zijn uw ervaringen tot nu toe?
- Wat ziet u als het 'voordeel', de meerwaarde van SoS ten opzichte van de gangbare werkwijze:
 - voor de cliënt
 - voor de professional zelf
 - voor de organisatie
- Welke nadelen ziet u van SoS? Heeft u suggesties voor verbetering van de methode? Mist u iets in de methode?
- Op welke punten wijkt SoS af van de eerdere werkwijze? Indien u anderen zou moeten overtuigen van SoS, wat zou u daarover zeggen?
- Bent u het eens met de werkwijze van SoS? Waarom wel / niet?

Eventueel: met welke onderdelen bent u het niet eens?

- In hoeverre sluit SoS aan bij de behoeften van cliënten? Waaruit blijkt dat? Hoe voorziet de methode daarin?
- In hoeverre sluit SoS aan bij bepaalde (bv leer-) eigenschappen van cliënten (ook bv. culturele aspect)? Waaruit blijkt dat?
- Wat is naar uw indruk het effect van SoS? Wanneer werkt SoS, of bij wie werkt het wel /niet?

Topics mbt de algemene uitvoerbaarheid van SoS

- Biedt SoS (boek, training etc.) volgens u duidelijke procedurele aanwijzingen? Is de methode duidelijk omschreven? Weet u wat u moet doen (en laten)?
- Kan iedereen in beginsel SoS toepassen in het werk (verschillende BIZ sectoren)? Wat vraagt het van de professional (welke competenties)?
- In hoeverre valt met SoS te differentiëren naar casus, lichter en zwaarder, en qua complexiteit? Waaruit blijkt dat?
- Hoe bepaal je het effect van SoS op het niveau van cliënten (outcome), wanneer ben je 'klaar' / succesvol? Voorziet SoS daarin?
- In hoeverre is het feit dat anderen nog niet volgens SoS getraind zijn, een nadeel bij de uitvoering van SoS? Speelt dit bij SoS meer dan bij andere methodieken?
- Op welke wijze zouden medewerkers blijvend ondersteund kunnen worden om volgens SoS te (blijven) werken? Borging, dus niet alleen als hype.

Topics mbt de professional als gebruiker van de interventie:

- Beantwoordt SoS aan uw eigen verwachtingen?
- Voelt u zich over het algemeen voldoende toegerust om SoS toe te passen? Lukt het om SoS toe te passen in uw werk? Waarom wel /niet? Welke problemen verwacht u tegen te komen/ of komt u al tegen?
- Heeft u het gevoel over voldoende kennis te beschikken om SoS uit te kunnen voeren?
- Voelt u zich voldoende vaardig om SoS uit te voeren?
- Waar ondervindt u steun van bij het werken volgens SoS?

Topics mbt de implementatie:

- Beantwoorde de training aan uw verwachtingen? Heeft u suggesties voor verbetering? Wat heeft u gemist? (iets minder aandacht hieraan besteden, omdat dit ook al schriftelijk geëvalueerd is)
- Hoe bent u vooraf geïnformeerd over SoS? Had u vooraf al van SoS gehoord?
- Hoe vindt u dat de implementatie tot nu toe is verlopen binnen de teams / verschillende BIZ onderdelen?
- Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren/knelpunten bij de implementatie van SoS? Welke randvoorwaarden zijn nodig voor succesvolle implementatie?
- Waar moet een implementatieteam nog aandacht aan besteden bij een verdere uitrol van SoS in de organisatie?
- Welke tips heeft u als 'voorloper'? Wat is er nodig voor een succesvolle implementatie in de organisatie?

Tot slot

- Zijn er onderwerpen onbesproken gebleven die voor een verdere uitrol van SoS van belang zijn?