

# **Eindrapportage**

Evaluatie EIF-project

2015

Nadia El Gharnati, masterstudent Erasmus Universiteit Rotterdam

Nuray Dogan, masterstudent Erasmus Universiteit Rotterdam

## Inleiding

Rotterdam participeert sinds 2013 in een landelijk project wat als doel heeft geestelijke gezondheidszorg- en licht verstandelijke beperkingsproblematiek bij migranten jeugd eerder te signaleren. Het EIF-project richt zich heel specifiek op de doelgroep van het Europees Integratie Fonds (EIF). Dit zijn de zogeheten ‘derdelanders’: mensen uit een niet EU-land die niet de Nederlandse nationaliteit of die van een andere EU-land hebben. Deze doelgroep dient wel een geldige verblijfvergunning in Nederland te hebben.

Gelijke toegang voor iedereen tot de geestelijke gezondheidszorg (GGZ) is namelijk een belangrijk principe. Echter, de toegang tot de GGZ is in Nederland niet gelijk voor alle etnische groepen. Het gebruik van de GGZ is in vergelijking tot de autochtonen lager bij de allochtonen, vooral onder Surinamers, Antillianen en Marokkaanse vrouwen (Wierdsma & Kamperman, 2011). Al jaren is er vrees over ondergebruik van de GGZ door de migranten (Bellaart & Pehlivan, 2011; Veling, 2010).

Allochtone ouders lijken minder in staat te zijn tot het adequaat en vroegtijdig signaleren van deze licht verstandelijke beperkingsproblematiek (LVB) bij hun kinderen. Ook vinden zij minder gemakkelijk de weg naar de hulpverlening. Dit zorgt ervoor dat allochtone jongeren ondervertegenwoordigd zijn in de vrijwillige hulpverlening, maar oververtegenwoordigd in de niet-vrijwillige, zwaardere hulpverlening (Van den Berg, 2010; Knipscheer, & Kleber, 2005). De kloof tussen vraag en aanbod is het grootst voor migranten die slecht zijn geïntegreerd, een grote achterstandspositie hebben, de Nederlandse taal niet goed beheersen en onbekend zijn met de werkwijze van Nederlandse instituties (Bellaart & Pehlivan, 2011). Migrantengroepen bewegen zich vooral in eigen kring en hebben een beperkt sociaal netwerk. Dit maakt de communicatie met de professionals moeilijker (Bhugra, 2004). Onbegrip voert de boventoon, mede omdat de migrantenouders weinig inzicht hebben in psychologische mechanismen en vreemd aankijken tegen de opvoedingsgewoonten in Nederland (Bellaart & Pehlivan, 2011). Migrantengroepen zijn vaak onzeker, kunnen hun eigen situatie niet goed uitleggen en het lukt hen niet om zelfstandig hulp te zoeken. Zij kunnen tevens wantrouwen koesteren als ze worden gewezen op jeugdvoorzieningen, omdat zij het idee hebben dat deze jeugdvoorzieningen geen rekening houden met hun achtergrond en hun manier van opvoeden. Migrantengroepen zijn bang dat ze niet goed begrepen zullen worden en durven daardoor niet met hun problemen naar Nederlandse voorzieningen toe te gaan (Bellaart & Pehlivan, 2011). Doordat mensen met een LVB niet als zodanig herkend worden en de beperking vaak een taboe is onder migrantengroepen, ontstaan er in veel gevallen

problemen. Wanneer de omgeving ze niet herkent is de kans op overvraging van de persoon met een LVB groot. Wanneer ze juist wél worden herkend, is dit regelmatig (ook) door het ‘foute circuit’. LVB’ers worden misbruikt en zijn vaak slachtoffer van geweldszaken en criminaliteit. Met het gevolg dat mensen met een LVB oververtegenwoordigd zijn in het strafrecht.

Uit advies van de Gezondheidsraad (2012) blijkt dat migrantenjongeren evenveel of vaker dan autochtone jongeren te maken krijgen met LVB- en psychische problematiek. Tegelijkertijd krijgen zij naar verhouding minder vaak en/of later dan autochtone jongeren GGZ-hulp. Onbehandelde problematiek kan bovendien leiden tot ernstiger problematiek met bijbehorende maatschappelijke lasten. Kinderen met een licht verstandelijke beperking worden namelijk vaker gediagnosticeerd met ernstige gedragsproblemen of psychische problematiek dan hun leeftijdsgenoten die niet kampen met deze problematiek (McIntyre, 2008).

Hoeveel migranten gebruikmaken van de GGZ is in Nederland het meest uitgebreid beschreven in het Psychiatrisch Casusregister Rotterdam (Schrier, Theunissen, Kempe & Beekman, 2005). Hierin worden sinds 1990 alle contacten van de inwoners uit de regio Rotterdam met GGZ-voorzieningen vastgelegd. Zo kunnen verschillen in gebruik van de GGZ tussen autochtonen en migranten onderzocht worden. In 1998 maakten Marokkaanse en Turkse Rotterdammers even vaak gebruik van de GGZ als autochtone Rotterdammers, maar Surinaamse en Rotterdammers met een andere afkomst bleken ondervertegenwoordigd. Daarentegen werden Surinaamse Rotterdammers relatief vaker opgenomen en maakten Marokkaanse en Turkse Rotterdammers meer gebruik van ambulante, kortdurende behandeling (Schrier et al., 2005). In de jaren 2008-2010 was het aantal migranten nieuw in zorg hoger dan in de voorafgaande periode. Echter, ten opzichte van de autochtonen kwamen de migranten minder in de zorg terecht (Knipscheer & Kleber, 2005b; Wierdsma, Mies, & Kamperman, 2013).

Internationaal onderzoek heeft namelijk aangetoond dat in de Nederlandse populatie 66% van de jongeren met een verstandelijke beperking kampt met gedragsproblemen (De Maeyer, Vanderfaeillie, van Puyenbroeck, & Willems, 2009). Het gaat hier jaarlijks om 11.000 kinderen en jongeren die kampen met meervoudige problematiek, hierbij valt te denken aan ernstige gedragsproblemen, leer- en opvoedingsproblemen en/of psychiatrische problemen. Uit de literatuur komt naar voren dat 80% van de jongeren met een licht

verstandelijke beperking kampt met een dergelijke psychiatrische stoornis (Landelijk Kenniscentrum LVG, 2007).

Verklaringen voor de problemen in de hulpverlening aan migranten worden ook vaak gezocht in de cultuurkloof tussen cliënten en hulpverleners. Het verschil in betekenisgeving van de klachten tussen migrant en hulpverlener is vaak groot (Trinidad et al., 2005). In Nederland heerste het idee dat kenmerken van de migranten voor de problemen in de hulpverlening zorgden (Bhugra, 2004). Hierbij kan gedacht worden aan cultuurverschil, beperkte inzichten in de samenleving en een taalachterstand (Ince & Van den Berg, 2010). Tegenwoordig verandert dit beeld langzamerhand. De problemen worden ook bij de hulpverleners gezocht (aanbodkant). Interculturalisatie-projecten moeten zich richten op het overbruggen van de culturele verschillen tussen migranten en de hulpverlener of hulpverlenende instelling. Hierdoor is het mogelijk om een gelijkwaardige kwaliteit van en toegang tot de GGZ voor autochtonen en migranten te waarborgen (Trinidad et al., 2005).

Het bereik en de effectiviteit van zorginterventies met betrekking tot GGZ-problematiek laat bij migranten te wensen over, blijkt uit een literatuurstudie (Van den Berg, 2010). Veel interventies zijn gericht op een brede doorsnee doelgroep. Er wordt te weinig rekening gehouden met diversiteit en de beroepskrachten die werken aan preventie, vroeghulp en zorg zijn onvoldoende cultureel sensitief in kennis, houding en vaardigheden (Van den Berg, 2010).

Vroegtijdige herkenning is van groot belang, in het bijzonder als het gaat om migranten met een licht verstandelijke beperking. Daarnaast is meer training nodig voor het bespreekbaar maken van een licht verstandelijke beperking met de jongere, zijn familie en/of andere personen in zijn omgeving. Deze training over kinderen en jongeren met een licht verstandelijke beperking zorgt ervoor dat professionals, leerkrachten en vrijwilligers deze jongeren eerder herkennen en bespreekbaar maken, waardoor hulp, begeleiding en/of communicatie passend en op maat geboden kan worden. Deze training wordt door Patricia Schell (i-Psy) en Kaveh Bouteh (Pharos) aan professionals werkzaam in de hulpverlening binnen Rotterdam verzorgd. Gestart is met 200 professionals uit de wijkteams/netwerken te trainen. Deze training staat bekend als Train-de-trainer en duurt twee dagen. De eerste dag staat cultuursensitief werken en bejegening centraal. Er wordt ingegaan op bejegening als indicator en norm voor verantwoorde zorg en op aspecten die van een rol spelen bij de opvoeding binnen migrantengezinnen uit derde landen. Vervolgens wordt aandacht besteed

aan effectieve communicatie met migranten uit derde landen. Na afloop hebben de deelnemers meer kennis van:

- cultuursensitieve omgang met de EIF-doelgroep en hun ouders;
- opvoeden in migrantengezinnen uit derde landen (*impact in verschillen cultuur, achterstandspositie (SES) of migratie geschiedenis*);
- visies die communicatie en interactieprocessen beïnvloeden en welke effecten die hebben;
- praktische handreikingen voor communicatievaardigheden.

Het tweede dagdeel gaat verder waar de eerste is geëindigd. Hier wordt het directe en indirecte cliëntcontact verder uitgediept: ‘In gesprek met migranten uit derde landen’, waarbij extra aandacht wordt besteed aan laaggeletterdheid – laaggeschooldheid. Na afloop hebben de deelnemers meer kennis van:

- de begrippen laaggeletterdheid, anderstaligheid, lage gezondheidsvaardigheden en het vóórkomen ervan;
- het belang van schooljaren;
- de specifieke uitdagingen die zich voor kunnen doen bij de communicatie met cliënten met laaggeletterdheid en anderstaligheid;
- effectief communiceren met migranten uit derde landen.

De centrale onderzoeksvraag in dit onderzoek is wat is de waardering en ervaring van uitvoerders en deelnemers van de training Vroegsignalering LVB/ GGZ en cultuursensitief werken? Hiernaast zijn ook deelvragen opgesteld, allereerst met betrekking tot de waardering en ervaring van de deelnemers. Deze zullen beantwoord worden aan de hand van de evaluatieformulieren die de deelnemers na de training hebben ingevuld:

1. Wat vonden de professionals van de inhoud van de training?
2. Wat vonden de professionals van de opbouw en werkvorm van de training?
3. Hoe hebben de professionals de kwaliteit van de materialen ervaren?
4. Wat vonden de professionals van de overdracht van de informatie? (vraag 5a t/m e evaluatieformulier)
5. Voelen de professionals zich voldoende competent om de ontvangen informatie in de praktijk te gebruiken?
6. Wat hebben de professionals (minder/niet) gewaardeerd tijdens de training?

Tevens zijn onderzoeksvragen die betrekking hebben op de waardering en ervaring van de trainers opgesteld:

7. In hoeverre was de train-de-trainer toereikend om alle benodigde informatie over te brengen?
8. Wat waren succes- en faalfactoren tijdens de training?
9. Wat zijn de kernaspecten die meegegeven worden met betrekking tot een licht verstandelijke beperking en de geestelijke gezondheidsproblematiek?

Tot slot hebben wij de ook de trainers geïnterviewd die een train-de-trainer hebben doorlopen, maar geen training hebben verzorgd.

10. Indien een trainer geen training gegeven heeft; wat is er gedaan met de kennis van de training?

Met het onderzoek wordt gepoogd inzicht te verkrijgen in het verloop van het proces van de trainingen verzorgd door de trainers in Rotterdam. Het is interessant om te onderzoeken hoe de trainers en deelnemers het proces hebben ervaren en hebben gewaardeerd. De resultaten van het onderzoek kunnen meegenomen worden om eventuele aanbevelingen ten aanzien van toekomstige trainingen te genereren.

## **Methode**

### *Design en procedure*

Dit onderzoek is een kwalitatief onderzoek. Het onderzoek is onderdeel van het EIF-project. Er wordt informatie gebruikt uit evaluatieformulieren voor de professionals over de training cultuursensitief werken en vroegsignalering GGZ- en LVB-problematiek bij migrantenjeugd (uit derde landen) en uit interviews die zijn afgenomen met de trainers en train-de-trainer. Dit onderzoek is geen experimenteel onderzoek, omdat er geen sprake is van randomisatie. Alle professionals kregen dezelfde training en evaluatieformulier en bij alle trainers werd dezelfde interview afgenomen. De evaluatieformulieren werden gebruikt om de waardering en ervaring van de professionals te beschrijven. De interviews met de trainers werden gebruikt om de waardering en ervaring van de trainers te beschrijven. De informatie uit de evaluatieformulieren en interviews werden beschrijvend verwerkt in de resultatensectie.

Het werven van de trainers voor de interviews gebeurde telefonisch en via de mail. De trainers werd gevraagd of ze mee wilden doen aan een onderzoek voor het EIF-project. Er is

kort aangegeven dat het gaat om een interview met betrekking tot cultuursensitief werken en vroegsignalering van GGZ- en LVB-problematiek bij migrantenjeugd. De trainers die een positieve reactie gaven, werden telefonisch of bij de organisatie waar ze werkzaam zijn geïnterviewd. Een interview duurde gemiddeld een half uur. De interviews zijn getranscribeerd. Vervolgens is de tekst gemarkeerd, om ieder onderwerp met een andere kleur te markeren. Een onderwerp bestond uit een deelvraag. De antwoorden van de trainers zijn tot slot systematisch verwerkt in de resultaten

### *Participanten*

Participanten in dit onderzoek waren professionals (n = 51), trainers (n =10) en een train-de-trainer (n = 1) in Rotterdam. De professionals zijn werkzaam bij de volgende instanties: Gemeente Rotterdam/ Stadsontwikkeling, Stedelijk team Jongerenwerk Noord, Stedelijk team Jongerenwerk Zuid, Servicepunt Schoolmaatschappelijk werk, Stichting Welzijn Noord, Bureau Frontlijn, Dock, Futuro, Vierambachtsschool, Miero jongerenwerk, Peuter en Co, Pit010 en Dock. De trainers zijn werkzaam bij de volgende organisaties: MEE Rotterdam, Lucertis, i-psy, Context, Stek jeugdhulp, Trivium Lindehof, Flexus Jeugdplein en Horizon. De train-de-trainers zijn werkzaam bij de volgende organisaties: Pharos en Lucertis/ i-psy.

Gedurende het EIF-project hebben in totaal 13 trainingen plaatsgevonden en hebben meerdere professionals het evaluatieformulier ingevuld. Tevens zijn in totaal 16 trainers getraind om een training te kunnen geven door twee train-de-trainers. Voor deze rapportage is echter gebruik gemaakt van de informatie uit zes trainingen over cultuursensitief werken en vroegsignalering GGZ- en LVB-problematiek bij migrantenjeugd, waar in totaal 51 professionals aan hebben deelgenomen en zijn interviews afgenomen bij tien trainers en één train-de-trainer.

### *Meetinstrumenten*

*Professionals:* Tijdens de trainingen werd informatie gegeven over cultuursensitief werken en vroegsignalering LVB- en GGZ-problematiek bij migrantenjongeren. Het meten van de waardering en ervaring van de professionals werd gedaan aan de hand van het Evaluatieformulier Training Cultuursensitief Werken en Vroegsignalering GGZ- en LVB-problematiek bij Migrantenjeugd (Appendix A). In dit evaluatieformulier werden negen vragen gesteld. Elke vraag had een gesloten antwoordcategorie, die loopt van 1 (slecht) tot 10

(uitstekend). Tevens kregen de professionals de mogelijkheid om bij elke vraag een commentaar of suggestie kwijt te kunnen. De evaluatieformulieren werden kwalitatief in de resultatensectie verwerkt.

*Trainers:* Het evalueren van de waardering en ervaring van de trainers werd gedaan aan de hand van een zelf opgesteld interview met vijf achtergrondvragen en 13 inhoudelijke vragen over de trainingen. Indien een trainer aangaf geen trainingen te hebben gegeven, werd enkel de vraag gesteld wat hij/zij met de informatie uit de train-de-trainer cursus hebben gedaan. De interviews met trainers werden eerst getranscribeerd en daarna kwalitatief in de resultatensectie verwerkt.

## Resultaten

### De ervaring en waardering van de professionals

#### *Beschrijvende statistieken*

In SPSS zijn per deelnemer de demografische kenmerken genoteerd. Bij de professionals zijn alleen het geslacht en de opleiding bekend. Aan het onderzoek hebben 50 professionals meegedaan die een training over vroegsignalering LVB- en GZZ-problematiek en cultuursensitief werken hebben gevolgd. In tabel 1 zijn de demografische kenmerken van de professionals beschreven. 24 van de 50 professionals (48%) is man. De meeste professionals (90%) hebben hbo als hoogst genoten opleiding.

Tabel 1. Kenmerken van de deelnemers aan de trainingen

Variabele		n	%
geslacht	man	24	48.0
	vrouw	26	52.0
opleiding	hbo	45	90.0
	wo	5	10.0

Het meten van de waardering en ervaring van de professionals werd gedaan aan de hand van het Evaluatieformulier Training Cultuursensitief Werken en Vroegsignalering GGZ- en LVB-problematiek bij Migrantenjeugd. In dit evaluatieformulier zijn negen vragen aan de professionals gesteld. In tabel 2 zijn de gemiddelde waarderingen van de professionals per



evaluatievraag beschreven. In deze sectie zullen de resultaten per deelvraag gepresenteerd worden.

Tabel 2. Gemiddelde waardering van de professionals per vraag in het evaluatieformulier

	n	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Wat vindt u van de praktische organisatie?	50	7.78	1.06
Wat vindt u van de inhoud?	50	7.78	1.27
Wat vindt u van de opbouw en werkvormen?	50	7.64	1.06
Hoe beoordeelt u de kwaliteit van de materialen?	50	7.70	1.04
Wat vindt u van de presentatie door de trainers?	50	7.94	.96
Wat vindt u van de kennis van de trainers?	50	8.28	.90
Wat vindt u van belangstelling vasthouden door de trainers?	50	8.00	1.03
Wat vindt u van de gelegenheid tot het stellen van vragen?	50	8.46	.99
Vragen naar voldoening beantwoord/ uitgelegd?	50	8.38	.90
Heeft u voldoende handvatten gekregen om het geleerde in de praktijk te gebruiken?	50	7.48	1.30
Heeft u behoefte aan een vervolg op deze bijeenkomst?	50	52%	

### *De praktische organisatie*

De eerste evaluatievraag die aan de professionals werd gevraagd betrof de waardering van de praktische organisatie. Dit werd gemiddeld met een 7.78 (SD = 1.06) beoordeeld. Een aantal professionals heeft opmerkingen geplaatst bij deze vraag. 13 professionals geven aan dat de organisatie goed is geregeld. De trainingen zijn prima. Drie professionals zeggen erbij dat de ruimte te klein was voor het aantal personen en dat het benauwd was. Slechts één professional geeft aan dat de uitnodiging voor de training indirect was, waardoor hij er pas op het laatste moment achter kwam.

### *De inhoud van de training*

De tweede evaluatievraag geeft antwoord op onze eerste deelvraag ‘Wat vonden de professionals van de inhoud van de training?’. De professionals beoordelen de inhoud van de

training met een gemiddelde van 7.78 (SD = 1.27). Twaalf professionals zeggen er bij dat ze de informatie goed, interessant en duidelijk vonden. Ook zijn er opmerkingen dat de informatie wat uitgebreider had mogen zijn. Een professional zegt hier het volgende over: “veel kennis, goede trainers maar voor mij geen nieuwe informatie. Jammer, ik had juist graag een verdieping willen hebben.”. Eén professional geeft aan dat hij het niet helemaal duidelijk vindt waarom de kennisvaardigheden specifiek voor migranten zijn. Tot slot geeft één professional aan niet veel nieuws geleerd te hebben en dat de training weinig aansluit met hun beroep.

#### *De opbouw en werkvormen van de training*

De volgende vraag betrof de opbouw en werkvormen van de training en geeft antwoord op de tweede deelvraag. De opbouw en werkvormen worden gemiddeld beoordeeld met een 7.64 (SD = 1.06). Vier van de professionals geven aan dat ze tijdkort hadden om alles te bespreken. Twee professionals zeggen hier het volgende over: “Jammer dat er te weinig tijd is om alles goed door te bespreken” en “goed, alleen geen tijd meer voor casuïstiek”. Twee professional zeggen het volgende over de vorm van de training: “Veel interactie en door de vorm van presenteren wordt de aandacht goed bijgehouden” en “De verschillende vormen van informatieverstrekking hield de bijeenkomst vlot”.

#### *De kwaliteit van de materialen*

De vierde evaluatievraag betrof de kwaliteit van de materialen en geeft antwoord op de derde deelvraag. Dit werd door de professionals beoordeeld met een gemiddelde van 7.70 (SD = 1.04). Bij deze vraag zijn haast geen opmerkingen geplaatst. Acht professionals geven alleen aan dat de materialen duidelijk en goed zijn. Eén professional geeft aan dat de filmpjes leuk zijn.

#### *De overdracht van de informatie*

De vijfde evaluatievraag is opgesplitst in vijf deelvragen. Deze vraag geeft antwoord op de vierde deelvraag. De eerste vraag betreft de presentatie door de trainers. Deze is gemiddeld beoordeeld met een 7.94 (SD = .96). De tweede vraag ging meer specifiek over de kennis van de trainers. Deze is gemiddeld beoordeeld met een 8.28 (SD = .90). De volgende deelvraag betreft de belangstelling kunnen vasthouden door de trainers. Deze is beoordeeld met een gemiddelde van 8.00 (SD = 1.03). De vierde deelvraag is: Wat vindt u van de

gelegenheid tot het stellen van vragen? Deze is gemiddeld beoordeeld met een 8.46 (SD = .99). Tot slot was er de vraag of de vragen van de professionals naar voldoening werden beantwoordt/ uitgelegd. Deze werd beoordeeld met een gemiddelde van 8.38 (SD = .90). Bij de vijfde evaluatievraag hebben tien professionals een opmerking geplaatst. Zeven van deze professionals geven aan dat ze de overdracht van de informatie goed vonden. Eén professional geeft aan dat er leuke voorbeelden werden gebruikt. De andere twee professionals zeggen het volgende over de overdracht van de informatie: “Misschien te veel aandacht voor onze soms minder relevante gesprekken, strenger sturen?” en “Doordat er nauwelijks nieuwe informatie werd verteld, vond ik het erg lastig om mezelf erbij te houden”.

### *Competentie van de professionals*

Een volgende evaluatievraag was of de professionals voldoende handvatten hebben kregen om het geleerde in de praktijk te gebruiken. Deze werd beoordeeld met een gemiddelde van 7.48 (SD = 1.30). Acht professionals hebben een commentaar geplaatst bij deze vraag. Slechts drie professionals hebben positieve opmerkingen geplaatst. De een geeft aan dat hij nu alerter is en de andere twee dat veel onduidelijkheden en vooroordelen zijn weggenomen en dat ze meer inzichten en kennis over het onderwerp hebben gekregen. Drie professionals geven aan dat de informatie te kort was en dat ze behoefte hebben aan een vervolg. Eén van de professional geeft als voorbeeld dat een voorbeeldgesprek van een professional met een cliënt een mooie richtlijn zou kunnen zijn.

### *Waardering van de training*

In de volgende vraag werd er gevraagd naar wat de professionals het meeste en het minste hebben gewaardeerd en wat ze hebben gemist tijdens de training. Dit geeft antwoord op de zesde deelvraag. Over het algemeen geven de professionals aan dat ze de kennis over LVB en GGZ-problematiek het meest hebben gewaardeerd. Hierbij kan je denken aan definities en kenmerken). Tevens geven veel professionals aan dat ze de interactie tijdens de trainingen erg hebben gewaardeerd. Slechts zes professionals hebben aangegeven wat ze het minst hebben gewaardeerd tijdens de trainingen. Eén professional noemt de video, één professional de algemene communicatie informatie, twee professionals de diversiteitsbingo en twee professionals de rollenspellen. Tot slot hebben 11 van de 50 professionals aangegeven wat ze hebben gemist tijdens de trainingen. De volgende opmerkingen komen naar voren: de aansluiting met ons beroep; de details; meer handvatten voor intercultureel werken;

intercultureel werken met jongeren in gespreksvoering; praktijkervaring van jongerenwerkers; hoe verder in de praktijk mee om te gaan; casusbespreking; voorbeelden van cliënten; casus vanuit de GGZ; voorbeelden en kenmerken en fases van de stoornissen op een rij.

#### *Behoeftte aan een vervolgbijeenkomst*

Ten slotte is de gevraagd of de professionals behoefte hebben aan een vervolg op deze bijeenkomst en of ze nog andere op- en aanmerkingen of suggesties hebben. Ongeveer de helft van de professionals (52%) geeft aan behoefte te hebben aan een vervolgbijeenkomst. Professionals geven aan dat ze een uitgebreidere training zouden willen bijwonen met meer informatie over cultuursensitief werken en vroegsignalering van LVB- en GGZ-problematiek in de praktijk.

### **De ervaring en waardering van de trainers**

#### *Beschrijvende statistieken*

In SPSS zijn per deelnemer de demografische kenmerken genoteerd. Bij de trainers zijn het geslacht, het hoogst genoten opleiding en werkgegevens beschikbaar. Aan het onderzoek hebben 10 meegedaan die een training over vroegsignalering LVB- en GZZ-problematiek en cultuursensitief werken hebben verzorgd aan de professionals. In tabel 3 zijn de demografische kenmerken van de professionals beschreven. 6 van de 8 zijn (80%) is vrouw. Zestig procent van de trainers hebben hbo als hoogst genoten opleiding. De overige 40% heeft universiteit als hoogst genoten opleiding. Zestig procent van de trainers werken momenteel fulltime.

Tabel 3. Kenmerken van de trainers

Variabele		n	%
Geslacht	man	2	20,0
	vrouw	8	80,0
Opleiding	hbo	6	60,0
	wo	4	40,0
Soort baan	parttime	6	60,0

	fulltime	4	40,0
Aantal jaar werkzaam in de zorg	1-9 jaar	2	20,0
	10-19 jaar	4	40,0
	20+ jaar	4	40,0

---

---

### *De waardering van de trainers*

Trainer 1 gaf aan dat de specifieke aandacht voor allochtonen of autochtonen inmiddels achterhaald is. De trainer gaf aan dat de professionals werkzaam zijn in Rotterdam, hierdoor komen zij continu in aanraking met migranten. Zij zouden voldoende kennis hebben van migrantenachtergronden en tevens vanuit verschillende perspectieven migranten benaderen. Deze trainer vond een dergelijke training toepasselijker voor steden en dorpen waar minder tot geen migranten wonen. De professionals in deze delen van het land komen minder in aanraking met migranten en zullen minder ervaring en kennis hebben omtrent deze groep. De trainer had het idee dat tijdens de trainingen weinig nieuwe kennis toegevoegd werd aan de kennis van de professionals. Verder gaf zij aan dat de professionals tijdens de training meer geïnteresseerd waren in de lvb- en ggz-problematiek. Een tweede trainer gaf tevens aan dat de meeste jongerenwerkers beschikken over de nodige kennis omtrent cultuursensitief werken. Deze tweede trainer vond het cultuursensitieve aspect van de training toepasselijker voor autochtone collega's bij verschillende organisaties, waaronder Lucertis. De informatie omtrent LVB en GGZ echter vond zij wel nuttig voor de professionals.

Trainer 2 geeft aan dat een hulpverlener een basishouding dient te hebben, waarbij men open, nieuwsgierig en betrouwbaar is. Op deze manier maakt het niet uit welke achtergrond een cliënt heeft. Een professional houdt hierdoor rekening met de leefstijl en cultuur van bepaalde groepen. Dit is iets wat men in de loop der jaren leert. Verder geeft zij aan dat jongerenwerkers met geen tot weinig ervaring meer hebben aan een training over cultuursensitief werken.

Zeven trainers gaven aan dat de aandacht die besteed wordt aan de migrantengroepen een goede zaak is. Allereerst doordat de problematiek niet goed gesignaleerd wordt. Hiernaast komen migrantenjongeren vaak gedwongen in de GGZ terecht. Met dit project kunnen professionals beter signaleren. Hiernaast is Rotterdam een multiculturele stad, dus deze aandacht is cruciaal.

Eén trainer daarentegen vond het moeizaam lopen met de gemeente Rotterdam. Deze trainer had het gevoel dat de gemeente niet beschikte over de nodige tijd en aandacht die het project nodig had. Het was een groot project; de projectleider had niet veel tijd gekregen om dit project uit te voeren. Een andere trainer gaf aan dat er weinig aandacht besteed wordt aan de vervolgstappen die genomen dienen te worden na het signaleren. Hier zou de aandacht meer moeten verschuiven van migrantenouders naar migrantenjongeren, zodat een professional ervoor kan zorgen dat de jongeren eerder in de lichtere hulpverlening terecht komen.

*In hoeverre was de train-de-trainer toereikend om alle benodigde informatie over te brengen?*

Twee trainers hebben geen train-de-trainer gehad. Zij werden later in het project toegevoegd. Deze trainers gaven aan dat zij hun kennis via andere collega's die wel getraind zijn verworven hebben. Zij hebben handvatten en tips meegekregen om de training te kunnen geven. Tevens hebben zij informatie opgezocht en zich in het EIF-project verdiept. Eén van deze twee trainers was een aantal jaren geleden getraind voor een train-de-trainer, maar deze was niet specifiek gericht op het EIF-project.

Zes trainers gaven aan dat zij de train-de-trainer niet toereikend vonden. Er werden verschillende redenen aangehaald. Ten eerste bevat de training geen verdieping. De meeste trainers gaven aan dat zij weinig nieuwe kennis meekregen. Ten tweede zijn handvatten aangereikt, maar de trainers gaven aan dat zij de training verder zelf in elkaar moesten zetten. Dit heeft veel tijd gekost. De trainers geven aan dat het handig geweest zou zijn als bepaalde richtlijnen voor een training gegeven werden. Hiermee kon het gestructureerd worden. Verder werd veel informatie meegegeven tijdens de training, waardoor het voor een trainer moeilijk was om de benodigde aspecten voor een training te filteren. Hiernaast hebben de meeste trainers gebruik gemaakt van hun eigen kennis en kunde en die van de organisatie waar zij werkzaam zijn om een training op te stellen. De organisaties beschikken over voldoende kwalitatief materiaal om de trainingen in elkaar te zetten. Eén trainer gaf aan dat aspecten die betrekking hebben op de opvoedingssituaties waarin je terecht komt als hulpverlener niet verworven zijn in de training.