



UCLL Research &
HOGESCHOOL **Expertise**

Beleidsaanbevelingen

Een geïntegreerde benadering van effectmeting
in de jeugdhulp – Focus contextbegeleiding



Marthe Vermeulen, Eva Wuyts, Evi Verdonck
UCLL Research & Expertise
Mei 2026

INHOUDSOPGAVE

INTRO	3
1 SITUERING	4
2 ONDERZOEKSAANPAK EN RESULTATEN.....	7
2.1 FASE 1: THEORY OF CHANGE	7
2.2 FASE 2: INDICATOREN EN METHODIEKEN	9
2.3 FASE 3: PROEFTUINEN.....	11
2.4 FASE 4: DUURZAME IMPLEMENTATIE	17
3 CONCLUSIES	19
4 AANBEVELINGEN	22
4.1 AANBEVELINGEN VOOR ORGANISATIES	22
4.2 AANBEVELINGEN VOOR HET AGENTSCHAP OPGROEIEN	25
5 ONDERZOEKSTEAM	28
6 PARTNERS	29
7 REFERENTIES	30
8 BIJLAGE: DE THEORY OF CHANGE VAN CONTEXTBEGELEIDING	31

Intro

In de periode september 2023 tot en met juli 2026 werd vanuit de expertisecentra Resilient People en Smart Organisations van Hogeschool UCLL ingezet op een **praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek (PWO) rond effectmeting in de jeugdhulp**. Het onderzoek werd uitgevoerd in nauwe samenwerking met de sector, via o.a. een uitgebreide opvolgcommissie, een werkgroep Theory of Change vertegenwoordigd door de sector, en zes proeftuinen. Dit document vat de aanpak en voornaamste resultaten van het onderzoek samen en formuleert aanbevelingen voor het agentschap Opgroeien om de sector in de toekomst te ondersteunen rond dit thema.

Het document is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 1 situeert het onderzoek kort in de bestaande interesse en acties rond effectmeting in de sector en de aanwezige drempels. In hoofdstuk 2 worden de onderzoeks aanpak en belangrijkste resultaten voorgesteld, waaronder de ervaringen van de proeftuinen. Hoofdstuk 3 bundelt de voornaamste conclusies en Hoofdstuk 4 formuleert aanbevelingen voor organisaties en voor het Agentschap.

1 Situering

Effectmeting heeft zich de voorbije jaren ontwikkeld tot een steeds belangrijker onderdeel van de jeugdhulp. Het agentschap Opgroeien agendeerde dit thema in 2018 (en eveneens in 2022) als kwaliteitsthema.¹ Deze evolutie sluit aan bij een bredere beleidsmatige beweging waarin meer nadruk wordt gelegd op onderbouwde, effectieve en duurzame interventies, zoals onder meer verwoord in de beleidsnota 2024-2029 van Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding (Vlaamse Regering, 2024). Binnen deze context groeit het belang van *evidence-based* werken, opgevat als het vormgeven van hulpverlening of interventies op basis van wetenschappelijk onderbouwde inzichten uit zowel kwantitatief als kwalitatief onderzoek (Cools & Raeymaeckers, 2020). Tegelijkertijd wint ook *practice-based evidence* aan belang, waarbij systematisch gebruik wordt gemaakt van praktijkervaringen en observaties van jongeren, ouders en professionals om beter te begrijpen wat werkt, waarom en voor wie. Ondanks dat effectmeting geen nieuw thema is, wordt het in Vlaanderen nog onvoldoende structureel en systematisch toegepast binnen de jeugdhulp (Cools, Maes & Tirions, 2022). Beleidsinstanties zoals het Agentschap Opgroeien moedigen organisaties aan om effectmeting te integreren in hun werking en om methodologisch robuuste evaluatiekaders te ontwikkelen (Opgroeien, z.d.).

Internationale overzichtsstudies tonen aan dat evaluatieonderzoek zich nog vaak beperkt tot het rapporteren van gemiddelde effecten, waardoor verschillen in effecten tussen groepen van jongeren buiten beeld blijven (Angus & Chang, 2021; Buckley et al., 2025). Dit vormt een lacune, aangezien interventies in de jeugdhulp doorgaans worden toegepast bij sterk heterogene doelgroepen met uiteenlopende startsituaties en ontwikkelingskansen. Om deze reden groeit de aandacht voor evaluatieonderzoek dat expliciet onderzoekt wat werkt, voor wie en onder welke omstandigheden (Funnell & Rogers, 2011; Tolan, 2016). Effectmeting

¹ <https://www.jeugdhulp.be/sites/default/files/documents/20190627-rondzendbrief-effect-hulpverlening.pdf>

wordt doorgaans gedefinieerd als het systematisch onderzoeken van veranderingen die plausibel voortkomen uit een interventie, met de nadruk op *outcomes* in plaats van op geregistreerde activiteiten. Deze benadering sluit aan bij *theory-based evaluation*, waarin expliciete aannames over werkzame mechanismen, context en verwachte effecten worden gehanteerd om zowel de keuze van indicatoren als de interpretatie van resultaten te onderbouwen (Weiss, 1997; Funnell & Rogers, 2011).

Binnen dit evaluatiekader vullen *evidence-based practice* en *practice-based evidence* elkaar aan. *Evidence-based practice* vraagt dat interventies worden vormgegeven en beoordeeld op basis van wetenschappelijk bewijs en theoretische onderbouwing. *Practice-based evidence* benadrukt het belang van systematische dataverzameling binnen de praktijk, zoals longitudinale monitoring, en ervaringen van jongeren en reflecties van professionals, om tot inzichten te komen. Zeker in complexe sectoren zoals de jeugdhulp, waar experimentele designs moeilijk haalbaar zijn, vormt *practice-based evidence* een noodzakelijke aanvulling om veranderingstrajecten te begrijpen en te duiden. Beide benaderingen ondersteunen samen een lerende en responsieve praktijk.

Het Agentschap Opgroeien stimuleert deze dubbele benadering door organisaties te ondersteunen in het ontwikkelen van een *Theory of Change*, het formuleren van heldere indicatoren en het cyclisch evalueren en bijsturen van hun werking. Via het concept 'impactgericht werken' wordt organisaties gevraagd verder te kijken dan onmiddellijke resultaten en ook bredere effecten op jongeren, gezinnen en hun maatschappelijke context mee te nemen in evaluatieprocessen.

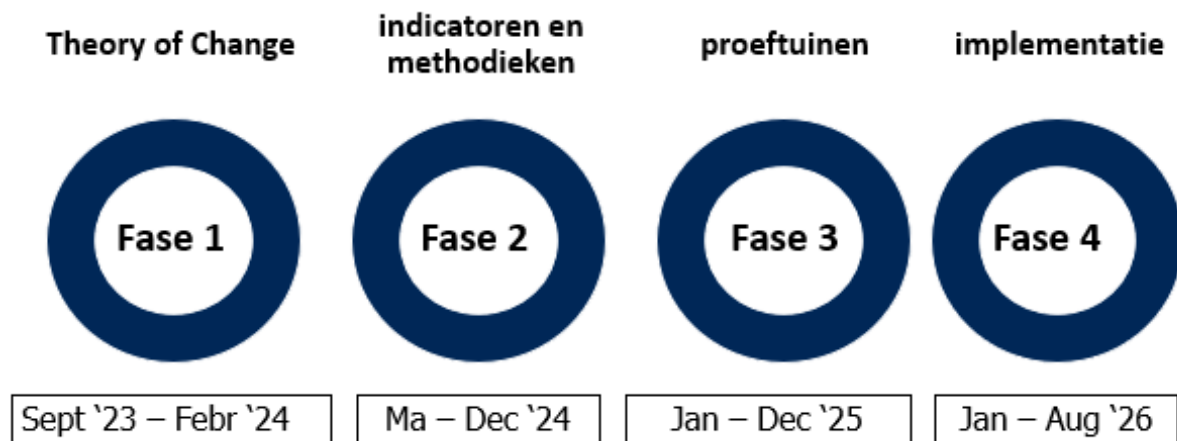
Mede door de agendering als kwaliteitsthema in 2018 en 2022 hebben vele organisaties reeds stappen gezet om effectmeting uit te bouwen binnen hun werking. Ze botsen daarbij echter op verscheidene drempels, met name moeilijkheden om concrete indicatoren uit te werken, gebrek aan interne expertise en draagvlak binnen de organisatie, én de nood aan meer

kwantitatieve en creatieve methodieken (Dehertogh, Cools & Berkvens 2021; Maes & Cools 2021). Momenteel wordt effectmeting nog vooral cijfermatig aangepakt met als doel om te verantwoorden. Kwantitatieve methodieken kunnen de context en eigen stem van jongeren en gezinnen binnenbrengen zodat naast 'wat' er bereikt wordt, ook het 'hoe' en 'waarom' iets wel of niet werkt in een bepaalde context zichtbaar wordt en men hieruit kan leren.

UCLL wilde via praktijkwetenschappelijk onderzoek inspelen op deze noden door een geïntegreerde benadering van effectmeting te ontwikkelen, te testen en duurzaam te implementeren binnen de jeugdhulp. Met geïntegreerd wordt een combinatie van cijfermatige en kwalitatieve methodieken bedoeld. Binnen het onderzoek werd de focus gelegd op de ontwikkeling van creatieve methodieken. Om de scope van het onderzoek haalbaar te houden, werd gekozen voor een focus op module contextbegeleiding.

2 Onderzoeksaanpak en resultaten

Het onderzoeksproject bestond uit vier fasen (Figuur 1).



Figuur 1: Overzicht van de vier fasen van het onderzoeksproject.

2.1 Fase 1: Theory of Change

Samen met een werkgroep met vertegenwoordiging van acht contextbegeleidingsdiensten en het Agentschap werd een **Theory of Change voor contextbegeleiding** ontwikkeld.

Een **Theory of Change** is een beschrijving van hoe (we denken dat) verandering tot stand komt in een bepaalde context. Organisaties hebben vaak een goed zicht op het ultieme doel dat ze willen bereiken, hun missie. Ze maken gedetailleerde plannen voor de activiteiten die ze daarvoor zullen doen. Maar hoe de activiteiten precies leiden tot het grote doel blijft vaak onder de radar. Welke tussentijdse effecten zijn er nodig onderweg? Welke assumpties maken we als we denken dat onze activiteiten zullen leiden tot onze gewenste impact?

Meer weten? Bekijk [dit filmpje over Theory of Change](#).

Maes & Cools (2021) toonden aan dat organisaties die aan de slag gaan met effectmeting weinig tot geen aandacht hebben de Theory of Change. Een Theory of Change is echter een

noodzakelijke kapstok voor effectmeting. Ook het Agentschap erkent dit in hun documentatie over impact en evaluatie.² De Theory of Change biedt het kader om te bepalen welke effecten je wil gaan meten, en wat daarvoor goede indicatoren zijn. Het is namelijk belangrijk om niet enkel de ultieme doelen, maar ook tussentijdse effecten in kaart te brengen. Het zijn net die tussenstappen die toelaten om te zien of je op de goede weg bent en hoe je kan bijsturen.

Ook **de stem van jongeren en gezinnen** werd meegenomen in de Theory of Change door trajectverhalen bij hen te verzamelen. Via deze methodiek kan een begeleidingstraject, alle veranderingen die werden gerealiseerd en wat heeft bijgedragen aan verandering visueel en verhalend in beeld worden gebracht. Dit is een creatieve methodiek voor effectmeting die verder werd uitgewerkt tot een kaartenset en onderbouwd is d.m.v. de Theory of Change.

De volledige Theory of Change staat in [Bijlage 1](#).

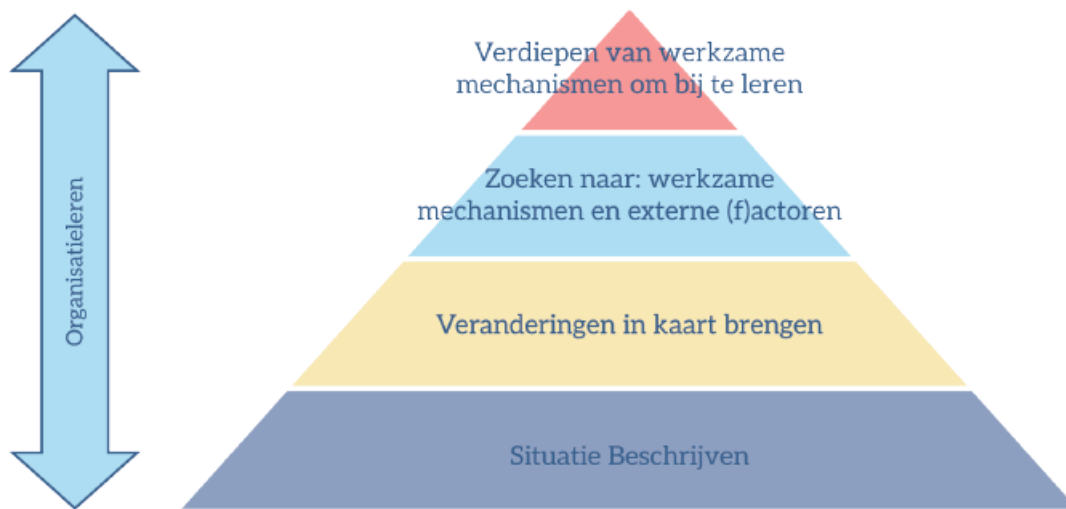
De **ultieme doelstelling** van contextbegeleiding werd door de werkgroep als volgt geformuleerd: *“Kinderen en jongeren groeien op in een veilige omgeving met optimale ontwikkelingskansen. Gezinnen zijn omringd, bepalen zelf hun leven en hebben aandacht voor ieders welbevinden.”*

Deze ultieme doelstelling omvat **vijf domeinen van verandering**: veilig, kansrijk, omringd, eigen regie en welbevinden. Binnen elk domein van verandering werden veranderingen op korte, middellange en lange termijn benoemd. Verder werd nagedacht hoe contextbegeleiding bijdraagt aan deze gewenste veranderingen via de activiteiten die begeleiders uitvoeren (wat) en het belang van “hoe” de begeleiding wordt aangepakt (werkzame factoren, o.a. de basishouding).

² <https://www.opgroeien.be/kennis/themas/impact-en-evaluatie/aan-de-slag-met-impactgericht-werken-de-veranderingstheorie-maken>

2.2 Fase 2: Indicatoren en methodieken

Samen met de werkgroep werd verder nagedacht welke onderdelen van de Theory of Change we vooral willen opvolgen. Wat zijn binnen dit kader **evaluatievragen** waar organisaties mee aan de slag willen binnen effectmeting? Figuur 2 toont vier niveaus waarop een evaluatievraag kan worden geformuleerd.



Figuur 2: Niveaus van evaluatievragen


Organisaties vonden het moeilijk om evaluatievragen te formuleren. Het werd als moeilijk ervaren om de evaluatievragen te linken aan de vooropgestelde veranderingstheorie. Daarom werd bovenstaande piramide ontwikkeld die organisaties hielp om de evaluatievraag te situeren. Algemeen situeerden ze zich op de hogere niveaus van de piramide. Sommige organisaties formuleerden een focus op slechts één domein van verandering (bv. omringd), maar de meeste organisaties gaven aan breed geïnteresseerd te zijn in wat er doorheen trajecten veranderd is en hoe zij hieraan hebben bijgedragen. In de verdere uitwerking van methodieken werd hiermee rekening gehouden.

De onderzoekers deden een **beknopte literatuurstudie** naar effectmeting in de integrale jeugdhulp. Hieruit kwamen bijna uitsluitend kwantitatieve studies, vaak uit het buitenland en

met kleine aantallen respondenten. De focus lag meestal op lange termijneffecten zoals uithuisplaatsing of mishandeling. Bestaande initiatieven in Vlaanderen werden ook geïnventariseerd, met name de Theory of Change van vzw Sporen, de impactmetingen van Daidalos en VOT-jeugdhulp, het traject rond zinvol meten van IROJ Limburg en de aanpak van Signs of Safety (Caffrey, Caslor & Munro, 2021).

De onderzoekers doken ook in het domein van **Arts-Based Research (ABR)**, waar artistieke processen zoals muziek, theater, dans, beeldende kunst, ... gebruikt worden om onderzoek te doen naar menselijke ervaringen en sociale fenomenen (Leavy, 2020). Het artistieke proces brengt nieuwe inzichten en vormen van kennis naar boven. Een volledig ABR-proces volgt bepaalde theoretische principes en vraagt zeer veel tijd en expertise om te implementeren. Vandaar de keuze om in kader van effectmeting die door organisaties zelf wordt geïmplementeerd te spreken van **creatieve methodieken**. Ook hierin krijgen cliënten de ruimte om hun gevoelens en ervaringen op hun eigen manier te uiten, waardoor andere inzichten en reflecties naar boven komen (zie verder bij de ervaringen van de proeftuinen). De creatieve output – zoals een tekening, collage of gedicht – opent de deur naar een verdiepend gesprek over veranderingen en werkzame mechanismen. Uit dat gesprek kan de informatie gehaald worden die nodig is om de evaluatievragen te beantwoorden. Het vraagt oefening om dit gesprek te voeren en voldoende te verdiepen.

Vanuit de inventarisatie van bestaande initiatieven, de inspiratie van Arts-Based Research en eigen inbreng werden tenslotte een 15tal voornamelijk creatieve **methodieken** voorgesteld aan de werkgroep. De sterktes en zwaktes van de methodieken werden samen besproken. Finaal werden 7 methodieken weerhouden. Er werd ook samen nagedacht over de voor- en nadelen van standaardisatie (alle organisaties verzamelen dezelfde data) en wie de effectmeting best uitvoert (eigen begeleider of extern).

Methodiek	Wat is het?
Outcome Star 	Een ster met meerdere punten. Op elke punt wordt een thema of vraag gescoord met een schaalvraag (0 tot 5 of 10)
Tekenen of klei 	Cliënten beelden hun gevoelens en ervaringen uit d.m.v. een tekening of 3D object.
Elfje 	Cliënten schrijven een kort gestructureerd gedicht van 11 woorden om hun gevoelens en ervaringen te uiten.
Photovoice 	Cliënten maken foto's om hun gevoelens en ervaringen uit te drukken.
Afbeeldingen 	Cliënten kiezen een afbeelding of foto die hun gevoelens en ervaringen weergeeft.
Poppetjes 	Het sociale netwerk van de cliënt wordt visueel gemaakt. De aard en sterkte van relaties komt in beeld.
Traject verhaal 	Een visueel overzicht van het hele traject van de cliënt (veranderingen en werkzame mechanismen).

Als laatste stap in deze fase ontwikkelden de onderzoekers een **praktijkgericht draaiboek** dat organisaties die aan de slag willen met effectmeting stap voor stap meeneemt.

2.3 Fase 3: Proeftuinen

In deze fase werd het praktijkgericht draaiboek gevalideerd en verfijnd via **zes proeftuinen**: vzw Daidalos, De Wiekslag, Cocon, Sporen, De Wissel en Alba. Vanaf januari 2025 gingen zij een jaar lang aan de slag met effectmeting. Proeftuinen doorliepen het draaiboek autonoom, maar werden ondersteund vanuit het onderzoek met maandelijkse terugkoppelmomenten en drie gezamenlijke terugkomdagen waarop proeftuinen elkaar konden inspireren. Op deze momenten verzamelden de onderzoekers feedback om de methodieken en het draaiboek verder te verfijnen.

In de loop van 2025 werden door de proeftuinen samen meer dan 70 metingen uitgevoerd bij individuele jongeren en/of gezinnen. Er werd met alle creatieve methodieken geëxperimenteerd. De Outcome Star was een laagdrempelig startpunt, maar organisaties combineerden deze vaak met een creatieve methodiek. Sommige methodieken riepen initieel drempels op (elfje, klei), maar verrasten organisaties positief. Proeftuinen verschilden onderling in of ze gezamenlijk aan de slag gingen met één of twee methodieken, of jongeren of begeleiders zelf lieten kiezen.

2.3.1 Meerwaarde van creatieve methodieken volgens de proeftuinen

Proeftuinen benoemen volgende meerwaarde van creatieve methodieken

Voor begeleiders

- Laagdrempelige en flexibele creatieve tools die ook in de begeleiding kunnen worden ingezet
- Verhoogd inzicht in gezinnen, verrijking t.o.v. cijfermatige gegevens
- Versterking van de relatie/ alliantie tussen begeleider en gezin
- Reflectie over eigen handelen

Voor de organisatie

- Draagvlak en engagement voor effectmeting
- Een manier om de “verplichte” meting vanuit de overheid op een betekenisvolle manier te implementeren
- Antwoord op de vraag wat onze begeleiding bijdraagt
- Bevestiging dat onze methodieken werkzaam zijn en dat we goed bezig zijn

Voor cliënten

- Creatieve methodieken sluiten aan bij leefwereld van kinderen en jongeren
- Verhoogd inzicht in eigen proces

2.3.2 Grootste drempels om met effectmeting aan de slag te gaan

Drempel 1: Gebrek aan draagvlak binnen organisatie

Om te streven naar een duurzame verankering is er nood aan een draagvlak binnen organisaties en een gedeelde visie op effectmeting. Sommige organisaties zijn intrinsiek gemotiveerd om aan de slag te gaan om zicht te krijgen om bij te leren en te verbeteren.

Wat helpt?

In het praktijkgericht draaiboek krijgen organisaties handvaten om draagvlak te creëren. Er wordt aandacht gegeven aan motieven (waarom wil mijn organisatie effect meten?), middelen (wat hebben we daarvoor nodig?) en opportuniteiten (hoe kunnen we effectmeting integreren in de werking?). We raden om hier met een werkgroep met vertegenwoordiging van alle lagen van de organisatie mee aan de slag te gaan.

Andere organisaties gaan in eerste instantie aan de slag vanuit een externe druk om te verantwoorden. In de proeftuinen merkten we dat deze organisaties snel ook de toegevoegde waarde van effectmeting om te leren inzagen en dat dit hun motivatie versterkte.

Organisaties die enkel ervaring hebben met cijfermatige data (vragenlijsten) uiten soms ook twijfel bij de betrouwbaarheid van creatieve methodieken.

Wat helpt?

Het draaiboek biedt een gestructureerd stappenplan om via de creatieve methodieken onderbouwde data te verzamelen over veranderingen en werkzame mechanismen, deze te rapporteren en te interpreteren. De creatieve output en de toelichting van de cliënt in het bijhorende gesprek zijn inherent subjectief (i.e. geven zijn/haar eigen ervaring weer) en gebonden aan het moment van de meting, maar dit geldt evenzeer voor scores op een vragenlijst.

Drempel 2: Gebrek aan draagvlak bij begeleiders

Begeleiders ervaren soms drempels om met creatieve methodieken aan de slag te gaan, vooral als ze zelf minder creatief zijn aangelegd.

Wat helpt?

De begeleider moet zelf geen creatieve output maken, de opdracht is voor de cliënt. Het gaat bovendien niet om hoe "mooi" of "goed" de creatieve output is, het gaat erom dat de cliënt er zijn ervaringen en gevoelens in kan weergeven als startpunt voor een gesprek.

Durf proberen en experimenteren! In de proeftuinen zagen we hoe begeleiders na hun eerste metingen allen de meerwaarde van de creatieve methodiek aanvoelden en de drempel wegviel.

Drempel 3: Blijven hangen in beschrijvende

Organisaties formuleren meestal evaluatievragen op niveau 2, 3 of 4 van de piramide (Figuur 2). Ze zijn geïnteresseerd in de veranderingen die optreden bij cliënten en hoe de begeleiding daaraan bijdraagt. In de praktische implementatie van effectmeting blijven begeleiders/organisaties echter soms hangen op niveau 1 van de piramide, waarbij de effectmeting vooral de huidige situatie op een beschrijvende manier in kaart brengt. Dit is waardevol op zich, maar biedt onvoldoende informatie om de evaluatievra(a)g(en) te beantwoorden.

Wat helpt?

Veranderingen en werkzame mechanismen moeten door begeleiders expliciet bevraagd worden. De creatieve output van de cliënt dient als basis voor een verdiepend gesprek. Wat vertelt de output over wat er veranderd is voor de cliënt? Wat maakte dat deze verandering gebeurde? Welke elementen van de begeleiding hebben een rol gespeeld? Zijn er nog dingen gebeurd in het leven van de cliënt, of mensen, die een rol hebben gespeeld in de verandering?

Het draaiboek bevat richtvragen voor dit verdiepende gesprek. Proeftuinen gaven aan dat dit niet vanaf de eerste meting evident is en wel wat oefening vereist. Organisaties kunnen via training of rollenspelen hun begeleiders hierin ondersteunen. De ontwikkelde tutorial kan hierbij een eerste hulp bieden.

Drempel 4: Inzichten op organisatieniveau

Organisaties slagen er goed in om uit één meting inzichten te halen op niveau van één traject. Conclusies trekken op organisatieniveau is veel moeilijker.

Wat helpt?

In het draaiboek geven we info en handvatten mee om op organisatieniveau aan “sensemaking” te doen: samen met een relevante groep stakeholders reflecteren over de evaluatievra(a)g(en) van de organisatie op basis van alle effectmetingen.

Stap 1: voorbereiding (voor kwaliteitsmedewerker)

- *Verzamel alle data uit de rapportage templates in een overzichtstabel*
- *Vat de belangrijkste terugkerende veranderingen en werkzame mechanismen (als die bevestigd werden) samen*

Stap 2: sensemaking in groep (met alle relevante stakeholders)

- **WHAT:** *wat zien we in de data, wat valt op, hoe verhoudt dit zich tot onze doelen voor de trajecten?*
- **SO WHAT:** *wat betekent deze data? Hoe kunnen we patronen verklaren? Wat leren we uit deze data over onze evaluatievraag?*
- **NOW WHAT:** *Doen we in onze begeleidingen de juiste dingen om onze doelen te bereiken? Wat kunnen we beter of extra doen? Wat moeten we niet meer doen?*

Organiseer deze sensemaking zeker 1-2 keer per jaar, sluit indien mogelijk aan op reeds geplande reflectiemomenten. Betrek de juiste personen, begeleiders, maar ook kwaliteitsmedewerkers en management.

Drempel 5: Tijdsinvestering

Het werken met creatieve methodieken wordt als tijdsintensief ervaren. Het is niet altijd evident om de effectmeting in te plannen, zeker in periodes van grotere werkdruk of in intensieve trajecten. Ook de rapportage en sensemaking vragen veel tijd.

Wat helpt?

Het draaiboek benadrukt dat effectmeting niet als iets bijkomends moet worden gezien, maar geïntegreerd moet worden in het verloop van de begeleiding als instrument om inzicht te krijgen in het gezin en waar het traject al staat. Bovendien kan de effectmeting zelf een werkzaam element zijn in de begeleiding door begeleiders en cliënten aan te zetten tot reflectie en inzicht te geven in wat al veranderd is en wat daarbij heeft geholpen. Sensemaking kan geïntegreerd worden in de eindevaluatie van een traject.

2.4 Fase 4: Duurzame implementatie

2.4.1 Valorisatie

Het onderzoek resulteerde in een **praktijkgericht draaiboek** voor organisaties binnen, maar ook buiten de integrale jeugdhulp die aan de slag willen met het meten van veranderingen gedurende een traject op een creatieve manier. Via reflectievragen, werkbladen en inspirerende voorbeelden uit de proeftuinen worden organisaties ondersteund om na te denken over:

- Is mijn organisatie klaar voor effectmeting? Wat is ons motief, hebben we de nodige middelen, en wat zijn opportuniteiten om effectmeting te integreren in onze werking?
- Wat willen we meten? Wat zijn onze evaluatievragen?
- Hoe willen we meten? Met welke methodiek(en) gaan we aan de slag en hoe gaan we effectmeting implementeren in de begeleiding.
- Hoe gaan we de data verwerken, eruit leren, en er actie aan koppelen?

Er werd ook een **stappenplan** ontwikkeld voor begeleiders die een effectmeting gaan uitvoeren bij een cliënt. Hierin worden handvatten meegegeven om 1) effectmeting te introduceren bij de cliënt, 2) de creatieve opdracht uit te leggen, 3) door te vragen naar veranderingen en werkzame mechanismen, en 4) de verzamelde input te capteren in een rapportage template.

De duurzame implementatie van draaiboek en stappenplan wordt verder ondersteund door

- Een **animatiefilmpje** om effectmeting en creatieve methodieken heel laagdrempelig te introduceren bij begeleiders en/of bij cliënten
- Een **gefilmd rollenspel** waarin een effectmeting tussen begeleider en cliënt het hanteren van een creatieve methodiek tonen
- De **methodiek van Traject Verhalen** uitgewerkt als kaartenspel

Alle output is beschikbaar op de [projectwebsite](#).

2.4.2 Disseminatie

De resultaten en output van het onderzoek werden breed verspreid in de sector via o.a.

- Slotdag van het onderzoek op 21-05-2026 (80 aanwezigen)
- Webinar [Koffie met kennis](#) van het Agentschap Opgroeien op 05-06-2026
- Uitwisseling rond effectmeting met IROJ Limburg (traject zinvol meten)
- Begeleiding van 2 workshops op studiedag rond kwaliteit georganiseerd door Agentschap Opgroeien (01-04-2026)
- 4 Bachelorproeven gesitueerd binnen de studierichting Sociale Readaptatiewetenschappen van Hogeschool UCLL

2.4.3 Dienstverlening

De ervaringen van de proeftuinen tonen de enorme meerwaarde van ondersteuning en uitwisseling voor organisaties die aan de slag willen gaan met effectmeting via creatieve methodieken. Vanuit UCLL willen we deze ondersteuning en mogelijkheid tot uitwisseling bieden via dienstverlening en navormingen. We bieden een **groepstraject** aan waar 6-8 organisaties samen met effectmeting aan de slag gaan over een periode van 6-9 maanden. Het traject combineert groepsmomenten voor kennisdeling en uitwisseling met individuele coaching.

Naast dit groepstraject bieden we ook **ondersteuning op maat** voor aparte onderdelen van een implementatietraject, bv. ontwikkeling Theory of Change en evaluatievragen, intro creatieve methodieken, klankbord bij opzet van een geïntegreerde benadering van effectmeting, ...

Alle informatie wordt gedeeld via onze [website navormingen](#).

3 Conclusies

1. Effectmeting vraagt een geïntegreerde benadering

Vanuit de proeftuinen en andere contacten met het werkveld tijdens het onderzoek kwam steeds de meerwaarde van een geïntegreerde benadering van effectmeting naar boven. Een cijfermatige aanpak wordt aanzien als snel, overzichtelijk en laagdrempelig, als ook makkelijk hanteerbaar om evolutie zichtbaar te maken, data te aggregeren en te verantwoorden. Anderzijds bevatten cijfers geen nuance en kunnen ze niet verdiepen naar de context en de werkzame mechanismen. Kwalitatieve methodieken, en met name creatieve methodieken vullen deze ontbrekende elementen zeer goed aan door een betekenisvolle dialoog en reflectie tussen cliënt en begeleider te faciliteren, waarbij de cliënt de ruimte en regie krijgt om zijn/haar ervaringen en gevoelens op zijn/haar eigen manier te delen en betekenis te geven. Vanuit deze diepgang kunnen organisaties leren over wat werkt en waarom, en op basis hiervan hun aanpak verbeteren en leren.

2. Effectmeting vraagt een theoretisch kader

Dit onderzoek vertrok van de participatieve ontwikkeling van de Theory of Change van contextbegeleiding als kader voor organisaties om hun evaluatievraag te bepalen. Vanuit een overzicht van de domeinen van verandering en tussentijdse effecten waar een organisatie aan hoopt bij te dragen kan een gefundeerde keuze gemaakt worden over wat de organisatie wil meten. Ook bij een brede evaluatievraag die de open vraag stelt naar wat er allemaal veranderd is voor cliënten, biedt de Theory of Change een relevant kader om de veranderingen ervaren door de cliënt te toetsen aan waar de organisatie denkt aan bij te dragen via haar begeleidingen.

De recente informatie over impactmeting op de website van Opgroeien³ benadrukt eveneens het belang van een theoretisch kader als startpunt.

3. Effectmeting vraagt tijd en ondersteuning

Het onderzoek toont duidelijk aan dat organisaties tijd nodig hebben om met effectmeting aan de slag te gaan, begeleiders en directie mee te nemen in dit gedachtegoed en de creatieve methodieken, en een systeem voor rapportage en sensemaking uit te werken. De proeftuinen gingen ongeveer een jaar aan de slag, met één team/module of met een werkgroep van 4-5 gemotiveerde begeleiders, en gaven allen aan dat deze tijd echt nodig was om een evaluatievraag te bepalen, zich de methodieken eigen te maken, een aantal effectmetingen uit te voeren, en hieruit de eerste inzichten te distilleren.

Via de proeftuinen werden de drempels om met effectmeting aan de slag te gaan duidelijk en konden de onderzoekers ondersteunen op maat. Ondersteuning bleek vooral nodig bij

- Introductie van de Theory Of Change alsook creatieve methodieken binnen effectmeting
- Het bijhorende gesprek en het stellen van verdiepende vragen om de veranderingen en werkzame mechanismen bloot te leggen
- Sensemaking op organisatieniveau
- Het bewaken van continuïteit waarbij effectmeting geïntegreerd wordt in de organisatie als een continu proces van reflectie en leren, geen éénmalige verantwoording

Deze nood aan externe begeleiding is een belangrijk inzicht uit het onderzoek. Initieel was de ambitie om een draaiboek te ontwikkelen waarmee organisaties zelfstandig aan de slag kunnen. Via de proeftuinen werd duidelijk dat het zelfs met veel enthousiasme, tijd én het draaiboek een (te) moeilijke opdracht is voor organisaties om effectmeting volledig zelfstandig

te implementeren. Organisaties hebben nood aan een klankbord, een hulplijn voor al hun vragen, en iemand die het proces kan begeleiden en het thema onder de aandacht houdt. Hiernaast gaven zij aan dat terugkommomenten waardevol zijn om elkaar te inspireren. Op deze manier concluderen wij dat een lerend netwerk rond een geïntegreerde benadering van effectmeting waardevol kan zijn. Het leidt tot gezamenlijke reflectie, praktijkleren en kennisuitwisseling. Een lerend netwerk kan (onder meer) bestaan uit intervisies tussen verschillende organisaties die hun ervaring met effectmeting delen.

4 Aanbevelingen

4.1 Aanbevelingen voor organisaties

4.1.1 Draagvlak

Een duurzame implementatie van effectmeting vraagt in de eerste plaats om een breed draagvlak binnen de organisatie. Daarbij is het essentieel dat de **directie expliciet mandaat** en ondersteuning biedt aan het traject. Tegelijkertijd blijkt uit de ervaringen van de proeftuinen dat effectmeting enkel echt kan groeien wanneer ook **begeleiders intrinsiek gemotiveerd** zijn om ermee aan de slag te gaan. Het opleggen van effectmeting zonder voldoende betrokkenheid of ruimte voor eigenaarschap leidt vaak tot weerstand en beperkt engagement.

Naast het interne draagvlak is ook een **ondersteunend kader op beleidsniveau** cruciaal. Opgroeien kan dit draagvlak mee mogelijk maakt door duidelijke verwachtingen te formuleren, ruimte te laten voor gefaseerde implementatie en organisaties voldoende speelruimte te bieden om effectmeting op een context- en praktijkgerichte manier vorm te geven.

Daarom raden we organisaties aan om **klein te starten**. Een opstart met één team of module, of met een beperkte werkgroep van vier à vijf gemotiveerde begeleiders, creëert ruimte om te experimenteren en ervaring op te bouwen. Vanuit deze eerste ervaringen kan het draagvlak binnen de organisatie geleidelijk groeien.

4.1.2 Kader

Het onderzoek toont duidelijk aan dat effectmeting nood heeft aan een helder theoretisch kader. We raden organisaties daarom aan om te vertrekken vanuit een **Theory of Change** om hun evaluatievragen te bepalen. Een dergelijke veranderingstheorie helpt organisaties om expliciet te maken welke veranderingen zij willen realiseren, welke tussentijdse effecten

daarbij belangrijk zijn en hoe hun begeleiding daaraan bijdraagt. Ze maakt het mogelijk om effectmeting niet enkel te richten op eindresultaten, maar ook op de processen en werkzame mechanismen die verandering mee mogelijk maken.

4.1.3 Proces

Om effectmeting duurzaam te verankeren binnen de organisatie is een duidelijke procesbegeleiding noodzakelijk. Organisaties hebben baat bij een **interne procesbegeleider** die mensen samenbrengt, het proces opvolgt en ervoor zorgt dat het thema niet van de agenda verdwijnt. Deze persoon kan een belangrijke rol spelen in het bewaken van continuïteit, het ondersteunen van begeleiders en het faciliteren van reflectie. Deze rol van interne procesbegeleider kan binnen de organisatie door verschillende functies worden opgenomen. Het kan gaan om een stafmedewerker kwaliteit of beleid, een teamcoördinator, of een ervaren begeleider. Essentieel is niet zozeer de functionaliteit, maar wel dat deze persoon over voldoende mandaat, tijd en nabijheid beschikt om het proces te ondersteunen en het leren rond effectmeting levend te houden.

Daarnaast is het belangrijk om organisaties **voldoende tijd** te geven om met effectmeting te leren werken. De ervaringen van de proeftuinen tonen aan dat een periode van minstens één jaar nodig is om een evaluatievraag scherp te stellen, methodieken uit te testen, voldoende data te verzamelen en eerste inzichten te kunnen formuleren. Het is daarom belangrijk om niet te snel conclusies te trekken over de meerwaarde of haalbaarheid van creatieve methodieken. Deze fase moet in de eerste plaats worden beschouwd als een leer- en ontwikkeltraject, waarin ruimte is voor experiment en bijsturing.

Ook **rapportage verdient voldoende aandacht**. Enkel de veranderingen en werkzame mechanismen die expliciet worden vastgelegd in rapportages kunnen later bijdragen aan inzichten op organisatieniveau. Ervaringen en observaties die enkel in de hoofden van begeleiders blijven zitten, gaan verloren voor het bredere leerproces van de organisatie. Tegelijk is het belangrijk dat rapportage praktisch hanteerbaar blijft en aansluit bij de

dagelijkse praktijk. Rapportage moet daarbij gezien worden als ondersteunend instrument voor reflectie en leren, en niet als een administratieve verplichting.

Ten slotte vraagt ook **sensemaking** een bewuste en structurele aanpak. Op casusniveau kunnen creatieve methodieken een waardevol instrument vormen voor de eindevaluatie van trajecten en gezamenlijke reflectie binnen teams. Op organisatieniveau is het aangewezen om één à twee keer per jaar een gezamenlijk reflectiemoment te organiseren om vanuit het geheel aan effectmetingen stil te staan bij de evaluatievra(a)g(en) van de organisatie (vanuit het WHAT, SO WHAT, NOW WHAT kader – zie [Sectie 2.3.2](#)). Een goede voorbereiding, het betrekken van de juiste stakeholders en het koppelen van concrete acties aan de inzichten uit de data zijn daarbij cruciaal. Indien mogelijk kunnen deze reflectiemomenten aansluiten bij bestaande overleg- of evaluatiemomenten binnen de organisatie.

Hoewel het draaiboek en de ontwikkelde methodieken een belangrijke houvast bieden, benadrukken we dat organisaties vooral hun eigen weg moeten kunnen vinden in effectmeting. Effectmeting is geen vaststaand model dat overal identiek moet worden toegepast, maar een proces dat afgestemd moet worden op de context, visie en werking van de organisatie.

4.2 Aanbevelingen voor het Agentschap Opgroeien

Het Agentschap Opgroeien heeft effectmeting reeds meermaals geagendeerd als kwaliteitsthema en formuleerde drie indicatoren voor de sector: tevredenheid, uitval en doelrealisatie. Organisaties ervaren vandaag een sterke druk om cijfers aan te leveren, terwijl er vaak onzekerheid bestaat over hoe indicatoren concreet geoperationaliseerd moeten worden en hoe relevante data verzameld kunnen worden. Verschillende organisaties gingen daarom zelf aan de slag met effectmeting en ontwikkelden eigen initiatieven. Hoewel deze bottom-up dynamiek waardevol is, zorgt de veelheid aan initiatieven ook voor versnippering en onduidelijkheid binnen de sector.

Vanuit de ervaringen van het werkveld en de inzichten uit dit onderzoek formuleren we daarom drie centrale aanbevelingen voor het Agentschap Opgroeien.

4.2.1 Kader

Organisaties hebben nood aan een duidelijk en gedeeld kader rond effectmeting. In de eerste plaats vraagt dit om een **heldere visie** op het waarom, wat en hoe van effectmeting. Organisaties willen begrijpen waarom effectmeting belangrijk is, wat er precies onder verstaan wordt en hoe zij hier op een kwaliteitsvolle manier mee aan de slag kunnen gaan. Hoe verhoudt effectmeting zich tot de huidige verwachtingen rond kwaliteit en het kwaliteitsverslag? Welke plaats ziet het agentschap voor creatieve methodieken die in een geïntegreerde benadering van effectmeting het verhaal achter de cijfers zichtbaar kunnen maken?

Vanuit deze visie is er nood aan **duidelijke verwachtingen**. Wat moeten organisaties doen rond effectmeting, en hoe moeten ze dit rapporteren? Het kan hierbij interessant zijn om verwachtingen te differentiëren in functie van maturiteit van de organisatie rond dit thema (werken met groeipaden, tussentijdse leerdoelen,...). In welke mate wordt er uniformiteit verwacht in evaluatievragen, indicatoren, methodieken en rapportage, en in welke mate blijft

er ruimte voor eigen keuzes afgestemd op de context van de organisatie? Een mogelijk werkbaar evenwicht ligt in het definiëren van een beperkte set gedeelde kernindicatoren, aangevuld met ruimte voor organisaties om eigen evaluatievragen, indicatoren en methodieken te ontwikkelen in functie van hun context en doelgroep.

4.2.2 Ondersteuning

Naast een duidelijk kader hebben organisaties nood aan concrete ondersteuning. Dit betreft onder meer ondersteuning bij de **operationalisering van indicatoren**, het gebruik van **methodieken en tools, opleiding en vorming**, en **mogelijkheden tot uitwisseling** met andere organisaties.

Deze ondersteuning kan de vorm aannemen van een **lerend netwerk** waarin organisaties ervaringen kunnen delen, van elkaar kunnen leren en samen kunnen reflecteren over uitdagingen en goede praktijken.

De begeleiding die proeftuinen kregen in het kader van het onderzoek zou erg waardevol zijn voor andere organisaties die met effectmeting aan de slag willen gaan. Het gaat hierbij om actieve opvolging gedurende een langere periode via een combinatie van individuele begeleiding en groepssessies. UCLL kan dit bieden via dienstverlening, al dan niet (financieel) ondersteund door het Agentschap (zie [Sectie 2.4.3](#)).

Ten slotte vragen organisaties ook financiële ondersteuning voor interne coördinatie en voor de tijdsinvestering van begeleiders om effectmeting kwaliteitsvol te kunnen implementeren.

4.2.3 Opvolging en terugkoppeling

Wanneer effectmeting vanuit het beleid verwacht wordt, is het belangrijk dat hier ook opvolging en terugkoppeling tegenover staan. Organisaties geven aan dat zij nood hebben aan zicht op wat er op sectorniveau geleerd wordt uit alle effectmetingen en welke **beleidsmatige acties** hieruit voortvloeien.

Een systematische terugkoppeling naar de sector kan bijdragen aan een cultuur van **collectief leren en evidence-informed beleidsvoering**. Op die manier wordt effectmeting niet louter een verantwoordingsinstrument, maar ook een hefboom voor kwaliteitsverbetering binnen de integrale jeugdhulp.

5 Onderzoeksteam

Marthe Vermeulen is onderzoeker binnen [SPRONG](#) van expertisecentrum Resilient People. Marthe was eerder al actief bezig met een impactmeting voor een traject dat veerkracht versterkt bij jongeren. Daarnaast werkt ze als klinisch therapeut in de geestelijke gezondheidszorg.

Evi Verdonck is kernexpert van [SPRONG](#) van expertisecentrum Resilient People en actief als senior onderzoeker in projecten rond agressie, grensoverschrijdend gedrag en effectmeting. Evi is ook betrokken met een ander onderzoek rond effectmeting van YAR Vlaanderen om een evaluatietool te ontwikkelen en implementeren in hun werking. Daarnaast is ze coördinator van het postgraduaat Praktijkgerichte Jeugdcriminologie.

Eva Wuyts is werkzaam binnen de kernlijn [CIMIO](#) van expertisecentrum Smart Organisations. Eva heeft al verschillende effectmetingen uitgevoerd voor onderzoek, zoals binnen sociale economie en arbeidszorg, en in dienstverlening, onder andere in het jeugdwerk en voor het Lazarus-project over overmatig alcoholgebruik. Daarnaast werkt ze als zelfstandige in bijberoep als consultant op het gebied van monitoring en evaluatie, voornamelijk binnen de ontwikkelingssamenwerking in België.

6 Partners

Naast onze proeftuinen (Sporen, Alba, De Wissel, Daidalos, De Wiekslag en Cocon) volgden deze organisaties het onderzoek van nabij op in de opvolgcommissie: Tonuso, Amber, Emmaüs, Junitas, Ouderspunt, Jo in, VOT Jeugdhulp, YAR Vlaanderen, De Schommel, IROJ Limburg, collega's van Hogeschool UCLL, AP Hogeschool en Vives Hogeschool.

7 Referenties

- Angus, D. C., & Chang, C.-H.** (2021). *Heterogeneity of Treatment Effect: Estimating How the Effects of Interventions Vary Across Individuals*. *JAMA*, 326(22), 2312-2313.
- Buckley, P. R., Gust, C. J., Coffin, S. G., Aikawa, S., Steeger, C. M., & Pampel, F. C.** (2025). *Applying an equity lens to evidence-based preventive interventions: A systematic review of subgroup findings of experimental evaluations*. *Prevention Science*. <https://doi.org/10.1007/s11121-025-01765-3>
- Caffrey, L., Caslor, M., & Munro, E.** (2021). *How do we know if Signs of Safety is improving children's safety and wellbeing?* In *Signs of Safety Evidence Base and Implementation (Signs of Safety Comprehensive Briefing Paper, 5th ed.)*.
- Cahill, H.** (2016). *Researching with and for young people: Participatory and arts-based methods*. Routledge.
- Cools, P., & Raeymaeckers, P.** (2020). *Evidence-based werken in de jeugdhulp*.
- Cools, P., Maes, B., & Tirions, M.** (2022). *Effectmeting in de Vlaamse jeugdhulp*.
- Dehertogh, B., Cools, P., & Berkvens, L.** (2021). *Zweten om te meten? Pragmatische zoekreflecties uit een sociale impactevaluatie*. *Cahier*, 6, 45–61.
- Jeugdhulp.** (2019). *Rondzendbrief effect hulpverlening*. <https://www.jeugdhulp.be/sites/default/files/documents/20190627-rondzendbrief-effect-hulpverlening.pdf>
- Funnell, S. C., & Rogers, P. J.** (2011). *Purposeful program theory: Effective use of theories of change and logic models*. Jossey-Bass.
- Leavy, P.** (2020). *Method meets art: Arts-based research practice (3rd ed.)*. Guilford Press.
- Maes, M., & Cools, P. L.** (2021). *Omgaan met de uitdaging van effectmeting: Inzichten uit erkende organisaties binnen de integrale jeugdhulp in Vlaanderen*. AP Hogeschool.
- Opgroeien.** (z.d.). *Aan de slag met impactgericht werken: De veranderingstheorie maken*. <https://www.opgroeien.be/kennis/themas/impact-en-evaluatie/aan-de-slag-met-impactgericht-werken-de-veranderingstheorie-maken>
- Tolan, P.** (2016). *Positive youth development interventions: Advancing evaluation theory and practice*. *Applied Developmental Science*, 20(3), 147–149. <https://doi.org/10.1080/10888691.2015.1014485>
- Vlaamse Regering.** (2024). *Beleidsnota Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding 2024–2029*. Vlaamse overheid.
- Weiss, C. H.** (1997). *Theory-based evaluation: Past, present, and future*. *New Directions for Evaluation*, 1997(76), 41–55.
- Jeugdhulp.** (2019). *Rondzendbrief effect hulpverlening*. <https://www.jeugdhulp.be/sites/default/files/documents/20190627-rondzendbrief-effect-hulpverlening.pdf>

8 Bijlage: De Theory of Change van contextbegeleiding

IMPACT	<p><i>“Kinderen en jongeren groeien op in een veilige omgeving met optimale ontwikkelingskansen. Gezinnen zijn omringd, bepalen zelf hun leven en hebben aandacht voor ieders welbevinden.”</i></p>				
<p>EFFECTEN LANGE TERMIJN</p>	<ul style="list-style-type: none"> Het netwerk blijft actief betrokken bij (de veiligheid in) het gezin KJG voelen zich veilig (fysiek, emotioneel en materieel) Er is blijvende openheid om over veiligheid (ook nieuwe zaken) te spreken Veiligheidsafspraken werken 	<ul style="list-style-type: none"> KJ kunnen zich naar wens ontplooiën op verschillende cognitieve, emotionele en sociale domeinen (leren, zinvolle vrije tijd, relaties, ...) KJ hebben een toekomstperspectief 	<ul style="list-style-type: none"> KJG voelen zich omringd en ondersteund door een veilig netwerk. Ze begrijpen het belang hiervan. 	<ul style="list-style-type: none"> KJG durven zelf de regie nemen of houden in hun eigen leven in handen. Ze nemen eigen initiatief beroep op het netwerk of hulpverlening als ze dat nodig achten. 	<ul style="list-style-type: none"> KJG weten hoe ze hun welbevinden kunnen bevorderen (tools en vaardigheden voor reflectie, coping en zelfzorg, ...) en passen dit toe wanneer nodig Er zijn rust, vertrouwen en sterke banden in het gezin
<p>EFFECTEN MIDDELLANGE TERMIJN</p>	<ul style="list-style-type: none"> KJG willen de veiligheid binnen hun gezin (materiaal, fysiek, emotioneel) open bespreken KJG weten met wie ze over veiligheid kunnen praten Indien nodig worden veiligheidsafspraken bijgestuurd 	<ul style="list-style-type: none"> KJG hebben zicht op hun noden en weten hulpbronnen te vinden in hun omgeving. Gezinnen stimuleren ontwikkeling van hun KJ 	<ul style="list-style-type: none"> KJG vertrouwen hun netwerk KJG maken gebruik van hun netwerk indien nodig KJG verbreden en/of versterken hun netwerk. 	<ul style="list-style-type: none"> KJG durven zich kwetsbaar op te stellen om gevoelige thema's of hulpvragen aan te halen KJG hebben inzicht in de ondersteuning die ze nodig hebben en weten waar ze die kunnen vinden 	<ul style="list-style-type: none"> KJG voelen zich gehoord en gewaardeerd KJG zoeken samen met hun omgeving naar mogelijkheden om hun welbevinden te bevorderen
<p>EFFECTEN</p>	<ul style="list-style-type: none"> KJG en het netwerk weten wat (on)veilig is 	<ul style="list-style-type: none"> KJG hebben voldoende informatie over hun 	<ul style="list-style-type: none"> Het belang van omringd zijn is 	<ul style="list-style-type: none"> KJG laten hulp toe 	<ul style="list-style-type: none"> De omgeving van KJG pikt signalen op

KORTE TERMIJN	<p>en wat de risico's en mogelijke gevolgen zijn</p> <ul style="list-style-type: none"> • Indien nodig worden er veiligheids-afspraken gemaakt door het gezin (en hun netwerk) 	<p>rechten, plichten en mogelijkheden in de maatschappij</p>	<p>bespreekbaar bij KJG</p> <ul style="list-style-type: none"> • KJG hebben zicht op hun netwerk. Het is voor hen duidelijk wie er op welk domein iets voor hen kan betekenen. • Het netwerk heeft zicht op de noden van KJG 	<ul style="list-style-type: none"> • KJG voelen zich voldoende gehoord en betrokken in het hulpverleningsproces. Ze bepalen zelf het tempo en de doelstellingen (naast evt. opgelegde doelen) 	<p>en/of vraagt proactief naar hun welbevinden.</p>
DOMEIN	Veilig	Kansrijk	Omringd	Eigen regie	welbevinden
ACTIVITEITEN (WAT)	<ul style="list-style-type: none"> • Stressfactoren bespreken • Indien nodig, veiligheidsafspraken maken 	<ul style="list-style-type: none"> • Doorverwijzen, hulpbronnen zoeken, ondersteunen bij contact met andere organisaties (o.a. school) • Inzicht geven in eigen functioneren en impact hiervan op het kind (helikopterperspectief) • Opvoedingsondersteuning bieden 	<ul style="list-style-type: none"> • Netwerk in kaart brengen • Netwerkgericht werken, netwerkoeverleg 	<ul style="list-style-type: none"> • Hulpvragen in kaart brengen • Samen doelen opstellen en concreet maken in een stappenplan • Gezamenlijke verslaggeving en evalueren met het gezin 	<ul style="list-style-type: none"> • Signalen opvangen en benoemen • Psycho-educatie bieden, werken rond emotie-regulatie
Aandacht besteden aan basiszorg (huisvesting, gezondheid, financiën, ...)					
WERKZAME FACTOREN	<p>Basishouding begeleider (echtheid (authenticiteit), betrokkenheid (empathie), gelijkwaardigheid, openheid, onvoorwaardelijkheid, positieve attitude, professionele nabijheid, betrouwbaarheid, respect)</p>		<p>Klik met begeleider Gestructureerde aanpak Werkomstandigheden begeleider</p>		
INPUT	<ul style="list-style-type: none"> • Profiel van de cliënt (context, noden, ...) • Profiel van de begeleider (competenties, werkervaring, persoonlijkheid) • Profiel van de organisatie (visie, leiderschap, ondersteuning van begeleiders, ...) 				

