

GROEP 1

1. Waar situeert jouw organisatie/jouw functie zich binnen het model dat voorgesteld wordt m.b.t. disseminatie?

- VAD (sector onderwijs):
 - Faciliterende of voorwaardenscheppende rol
 - Onderzoek in samenwerking met hogescholen, universiteiten + eigen onderzoek
 - Ontwikkeling (in samenwerking met koepel organisaties, doelgroep, degene die de materialen dissemineren: preventiewerkers (implementatie, Logo's (bekendmaking)
 - Materialen rechtstreeks bekend maken
- Sensoa:
 - Ontwikkeling: methodieken
 - Disseminatie: verspreiden op een zo duidelijk mogelijke manier, implementeren via intermediairs, jongeren
 - Voornamelijk onderzoek verzamelen, geen eigen onderzoek
- HoGent:
 - Onderzoek
 - Onderwijs (zorgen voor goede opleidingen)
 - Implementeren (curriculum vertalen naar Europese context)
- Stad Antwerpen:
 - Faciliterende of voorwaardenscheppende rol
 - Beleidsvoorbereidend
 - Visie van partners naar voor brengen
 - Geen specifieke plaats, verschuiven doorheen de verschillende onderdelen
- Universiteit Gent
 - Onderzoek; determinanten van gezondheidsgedragingen
- PISAD
 - Uitvoerende rol
 - Implementatie
 - Richten naar intermediairs (sturende rol)
- CAD Limburg, preventiewerker
 - Uitvoerende rol
 - Implementatie
 - Onderzoek en ontwikkeling (Europese projecten → nodenbevraging → Methodiek ontwikkelen)

→ Conclusie: meeste deelnemers zweven tussen verschillende posities

2. Vanuit jouw opdracht bekeken, met welke (potentiële) organisaties/actoren werk je samen (of zou je willen samenwerken) om het disseminatieplan te vervolledigen?

- Sensoa:
 - Campagneweek (meer les geven rond relaties en seksualiteit)
 - A.d.h.v. forul (mix van organisaties, partners van de organisaties die de materialen delen en verspreiden)
 - Overleg over bepaalde thema's
 - Intern gaan bekijken
 - Terugkoppelen naar de partners (boodschap, nog dingen toe te voegen, campagnebeeld creëren)

- Is een zeer intensief proces, maar positief voor de implementatie (draagvlak)
- HoGent:
- Focusgroepen om noden en bruikbaarheid na te gaan

Rol van betrokkenheid van de partners (waarom stappen scholen mee in een project of waarom niet?)

- Stad Antwerpen:
 - Zeer moeilijk om sommige mensen te betrekken, ze vragen veel inspraak. Het bestuur heeft een bepaalde visie dit zorgt voor veel wrijving gezien de partners een andere mening hebben. Als de beleidsmakers erbij betrokken worden, gaat het niet = zelfde visie hebben is belangrijk voor een goede samenwerking.
- CAD
 - Altijd dezelfde mensen die reageren. Scholen met een directie die een bepaald standpunt innemen over dit thema staan minder open voor implementatie.
 - Enkel degene die erbij betrokken zijn gaan er mee aan de slag.
 - Het is moeilijk om met deze situatie om te gaan. Enige wat je kan doen is communiceren en ze betrekken. Je kan alles doen in de ontwikkeling en toch het draagvlak niet hebben. Theoretisch allemaal zeer mooi, maar er zullen er altijd zijn die nee zeggen. (Eveneens antwoord op vraag 3)

Tips om hier aan tegemoet te komen?

- Iemand anders binnen de organisatie die je wil betrekken aanspreken (+/-)
- Druppelsgewijs (leerkracht die vraagt een project te doen, doorsturen)
- Bevragen waarom ze niet willen meedoen? Bv. Beleidsmatige keuzes
- Vaak sprake van acute situaties, maar hoe ga je er mee om want vaak zijn de methodieken lange termijn acties. Ze willen vaak direct actie.
- De persoon die je algemeen aanspreekt kan de verkeerde persoon zijn.
- Is het de taak van de VAD om de nood duidelijk te maken?
- Proactief naar sectoren gaan: belemmerende factoren zijn vaak tijd en geld.
- Hoge betrokken persoon verkiezen of degene die maar over de streep moet getrokken worden
 - Gemotiveerde leerkracht die andere leerkrachten probeert te motiveren (groepjes creëren, sneeuwbal effect)
 - Directie meestal tegen, leerkrachten vaak akkoord als ze zelf niet teveel moeten doen
 - Hoe ga je gemotiveerde personen gaan betrekken?
 - Positieve ervaringen delen met andere scholen (beetje per beetje beweging krijgen)
 - Politie (efficiënte preventie: wat werkt en wat werkt niet) bewust maken van de visie. Eerste aanzet om die schrikinterventies te voorkomen, scholen vinden dit een goede manier. Maar het werkt niet.
- Kennis vergroten over thema's bijvoorbeeld a.d.h.v. vormingen Bv. stad Antwerpen:
 - Sensibiliseren van 'cowboys' bij de politie
 - Vorming op zich niet veel impact maar het zet zich wel verder
 - Voornamelijk richten op hoofdinspecteur, zijn bereidwillig, leren het ondergeschikten aan
- Welke determinanten?
 - Eigen-effectiviteit
 - Gepercipieerde eigen-effectiviteit (welke meerwaarde?)
 - Attitude
 - Gewoonte (moeilijke determinant)
- Succesvolle verhalen gaan vanzelf, zo gaat de bal aan het rollen

- Sensoa: leerkrachten hebben het zelf ervaren, good practice doorgeven (hoe zelf aangepakt). Duidelijk maken dat de inspanningen wel meevallen (eigen-effectiviteit). Andere leerkrachten van de waarde overtuigen
- Concurrentie werkt ook

3. Als je kijkt naar de setting(s)/sector(en) waarbinnen je (vaak) werkt wat zijn moeilijkheden waar je geregeld tegen aanloopt en wat zijn faciliterende elementen die zich voordoen?

- CAD:
 - In het werkveld is het zeer moeilijk om te zien wat je kan doen met onderzoek (bv. Doctoraat).
 - Geen praktische handvaten wat er nu kan gebeuren met de gevonden cijfers.
- Universiteit Gent:
 - Binnen doctoraatstudie word je hier nog niet op afgerekend (indien je niet ingaat op praktijk)
- HoGent:
 - Andere insteek, waardoor het onderzoek vaker gelinkt is aan het werkveld, maar dit is er ook nog niet lang
 - Er begint budget voor vrij te komen
- Universiteit Gent:
 - Middelen zijn ook een belangrijke determinant
 - Je kan veel doen met onderzoek. Maar budget voor project stopt bij volledig inhoudelijk onderzoek. Vaak te laat om er nog iets mee te doen in het werkveld.
- VAD:
 - Door eigen onderzoek binnen de VAD kan je hier meer op inspelen
- Universiteit Gent
 - Vigez neemt initiatief om de koppeling te maken tussen onderzoek en de praktijk
- Sensoa
 - Houden rekening met onderzoek en maken koppeling tussen onderzoek en praktijk (bv. Leeftijd van kinderen aankaarten bij leerkrachten, wanneer je kan praten over homoseksualiteit) Hoe ga je dit bespreken? Een compleet antwoord geven, dat voor iedereen bruikbaar is
 - Determinant: complexiteit materiaal, voor iedereen bruikbaar

4. Wat heb je er aan gehad? Wat kan je met de info van vandaag? Nuttig?

- Interessant om te horen hoe het loopt in andere organisaties (geruststelling, veel komt overeen)
- Sensoa: interessant om de leerkrachten eens te testen of ze goed bezig zijn (trigger om resultaten te geven, zodat ze klaar zijn om er iets mee te doen)
- VAD: Drugbeleid op school (vooronderzoek, het is nog te vaag)
- Nieuwe reflex om situatie na te gaan maar aspect van de presentatie mee nemen
- Diversiteit in de groep is positief om uitwisseling te doen

GROEP 2

1. Waar situeert jouw organisatie/jouw functie zich binnen het model dat voorgesteld wordt m.b.t. disseminatie?

- Preventiedienst stad Brugge: adoptie t.o.v. VAD; methodieken opnemen + bereiken van actoren die voor adoptie, implementatie en behoud (hoe kunnen organisaties zelf aan de slag) zorgen.
- UGent: o.b.v. contacten studenten vooral implementatie.
- Vigez: Vigez situeert zich vooral t.h.v. onderzoek en ontwikkeling methodieken. Beroep doen op preventiewerkers om methodieken/projecten verspreid te krijgen.
- Cgg De pont, preventiewerker: coachen intermediairs bij de implementatie.
- Kleur bekennen: organisatie doet aan burgerschapseducatie en ondersteunt scholen bij de implementatie van het thema wereldburgerschap. Concreet betekent dat educatie en ondersteuning van medewerkers scholen/teams, draagvlak creëren.
- ZOL Genk: vooral implementerende rol.
- KOOGO ouderkoepel: implementatie bij ouders; bewustmaken + faciliterende rol naar ouders en scholen (gedragenheid creëren).

2. Vanuit jouw opdracht bekeken, met elke (potentiële) organisaties/actoren werk je samen (of zou je willen samenwerken) om het disseminatieplan te vervolledigen.

Er wordt met een breed spectrum aan actoren samengewerkt bv. in het onderwijs: scholengemeenschap, directies, leerkrachten, Logo (disseminatie), ouders. Anderzijds ook preventiewerkers, hulpverleners (CGG, CAW, De Sleutel), justitie,... De moeilijkheid hierbij is de veelheid aan thema's die bepaalde actoren moeten opnemen. A&D moet blijvende aandacht en alertheid krijgen (behoud).

Scholen stimuleren als geheel i.k.v. behoud: inzetten op attitude, bewustmaking, betrokkenheid.

- ➔ Structureel aspect is belangrijk. Schoolteams stimuleren om met zoveel mogelijk schoolbetrokkenen aan de slag te gaan (participatief werken is daarin belangrijk). Bv. Ouders, kinderen,... Directie heeft belangrijk rol in behoud.
- ➔ Ook brede schoolaspecten zijn belangrijk bv. buurt.
- ➔ Boodschap voor leerkrachten moet zijn; 'doe het niet alleen'. Ze ervaren vaak problemen in HUN klas en willen dit zelf oplossen (idee vanuit hun opleiding etc). Belangrijk hierbij is dat er een beleidsplan komt vanuit de directies.
- ➔ Het is moeilijk om leerkrachten op nascholing te krijgen; ze op die manier te bereiken. België hangt achterop t.o.v. Europa.

De structuur van een Universiteit is complex met gelaagdheid. Beleidspersonen zijn vaak tijdelijke functies. Belangrijk dat de engagementen op papier staan want welke lijnen naar voren worden getrokken hangt vaak af van de persoon in kwestie (belang visie). -> minimum aan verankering nodig.

Er is samenwerking mogelijk met studentenpsychologen, Stad Gent,... Men krijgt wel vaak de feedback dat verslaving geen corebusiness is.

Betrokkenheid actoren belangrijk bv. zorgpad alcohol.

Adoptie moet gebeuren door directie; anders heb je geen mandaat.

Bij acties omtrent thema drugs is men zeer bereidwillig; alcohol is een moeilijker thema. Neem nu nieuwe slogan UGent "UGent bestaat al ... pintjes".



3. Als je kijkt naar de setting(s)/sector(en) waarbinnen je (vaak) werkt wat zijn moeilijkheden waar je geregeld tegen aanloopt en wat zijn faciliterende elementen die zich voordoen?

Wat zijn moeilijkheden?

-Wachlijsten: bv. van GGZ als bv. Studentenpsycholoog wil doorverwijzen. In Brugge heeft men DET (Drugs Expertise Team) waar men aanmelding kan doen zonder wachtlijst; onmiddellijk reactie op vraag.

-Zoeken naar actoren voor implementatie: bij onderzoek (vigez): wie je kan interviewen hebben meestal al specifieke interesse. Wat met actoren die nog niets doen?
Reactie groep: meetrekken door actoren die wel al iets doen.

-Thema: bij roken loopt implementatie/veranderingsproces makkelijker en dit was ook maatschappelijk aanvaard. Voor alcohol lijkt dit een lang proces te zijn. Bij roken werden er wettelijke verplichtingen toegevoegd door overheid. Ook gemakkelijker, want instelling bij bevolking is 1 à 2 roken is slecht, maar 1 à 2 consumpties alcohol is niet persé 'slecht' voor je (zelfs idee beleidsmakers –verwijzing persaandacht alcohol in parlement).

-Beleid: evolutie/tendens (vanuit ziekenhuis); wie rookt/drinkt krijgt zorg niet (terugbetaald). Is beschuldigend.

-Beleid op organisatieniveau: merkwaardig is aanbod alcohol in studentenrestaurant, terwijl er wel een vettax is op ongezonde voeding.

In scholen worden ongezonde snacks nog aangeboden; belangrijk om alternatief te voorzien (school moet dit duiden in overgangsfase).

Er is vaak een pro-forma drugbeleid, maar word niet uitgevoerd bv. vaststelling van één jongen die drugs neemt; reactie is om onmiddellijk politie te betrekken.

-Onvoldoende omkadering/ruimte: er is vaak veel materiaal/kennis maar effect op structurele verandering blijft moeilijk omdat personen die implementatie moeten doen niet goed omkaderd zijn. Scholen: leerlijnen zitten vol; grote vraag aan leerkrachten. Ook voor thema's als deradicalisering goede omkadering nodig. Belangrijk om processen die al goed gaan te tonen.

Een stad (lokaal preventiewerk) kan ook school begeleiden/omkadering voorzien/steun bieden. Er bestaat al veel expertise. Uitleggen aan leerkrachten dat hun rol preventief is. Wanneer er zich een probleem voordoet; leerkracht niet zelf alles willen laten oplossen, maar andere actoren betrekken bv CLB.

Wat zijn faciliterende elementen?

-Netwerk: UGent heeft bv. een interfacultair netwerk waar men draagvlak kan creëren; sneller laten doorstomen naar onderwijrsraad.

Bestaande netwerken/kanalen gebruiken; starten bij gemotiveerde personen die voor verdere disseminatie kunnen zorgen.

Belangrijk om te weten wat er allemaal al gebeurt om wagentje te kunnen aanhangen.

-Draagvlak: alle actoren betrekken binnen ontwikkeling (draagvlak). Op die manier loopt implementatie gemakkelijker. 'Als je kuisvrouw weet wat het drugbeleid is binnen de organisatie, dan zit je goed'.

-Bottom-up werken: 'Transitie UGent' (bottom-up denktank): verslavingszorg zou hier kunnen op tafel gebracht worden om zich te laten vertalen in beleidsadviezen.

Wat is belangrijkste om implementatie tot een goed einde te brengen?

-Netwerken bouwen rond ieder kind. Bv ouderwerking niet alleen laten werken. Zelfde boodschap brengen vanuit verschillende kanten. Participatiegraad creëren door bv in te zetten op makkelijk bereikbare ouders en zo andere ouders mee te trekken (perceptie vanuit school is al te vaak dat ouders niet betrokken zijn, terwijl ze gewoon veel meer op hun boterham hebben).

Belangrijk om veilig kader te creëren waar bv ouders zelf met zaken naar voor komen. Streng antidrugbeleid, zoals gebruik=wegsturen van school, creëert geen veilig klimaat.

1. Wie zit er rond de tafel en waar situeert jouw organisatie/jouw functie zich binnen het model dat voorgesteld wordt m.b.t. disseminatie?

VAD: ontwikkeling van materialen, uitvoeren/ondersteunen van onderzoek en nadenken over/faciliteren van disseminatie. In nieuwe sectoren/settings waarbinnen nog maar weinig activiteiten of structuren zijn m.b.t. ADPV, zal VAD ook een meer uitvoerende rol op vlak van disseminatie op zich nemen. Dit tot de nodige structuren geïnstalleerd zijn.

Brugmann ziekenhuis (hoofdverpleegkundige crisisdiensten, familietherapeut): cannabiskliniek: implementatie van een model voor cannabismisbruik bij jongeren, ontwikkeling behandelprogramma's, uitvoering disseminatie

CAD Limburg: A&D-begeleiding en preventie: preventiebeleid ontwikkelen, onderzoek, disseminatie, uitvoering. Focus op implementeren van interventies. Nieuwe settings: meer betrokken qua uitvoering om nadien los te laten.

Vigez Hogeschool Kortrijk (lector in de Bachelor toegepaste psychologie): Geeft les rond "interventieontwikkeling" o.b.v. Intervention Mapping (IM) – interessant om te werken met programma's die vanuit het werkveld worden aangereikt + wisselwerking met praktijk is belangrijk. Alle stappen zijn mogelijk: onderzoek (need assessment door studenten), ontwikkeling (doen studenten nu), disseminatie (materiaal van andere organisatie helpen dissemineren/implementeren als student).

UGent (Assistent in de Master Gezondheidsvoorlichting en -bevordering): binnen onderwijs wordt het IM protocol volledig aangeleerd. In dit kader is er momenteel ook een overeenkomst met stad Gent om een project uit te rollen rond alcohol in studentenhomes. Daarnaast vormt onderzoek ook een belangrijk onderdeel van ons werk. Dit heeft vaak betrekking op alle stappen vóór implementatie (o.a. needs assessment...), op evaluatie van bestaande projecten (bv. evaluatie Tournée Minérale)...

Sensoa: gelijkaardig als VAD: zeker ontwikkeling en disseminatie. Je kan namelijk niet ontwikkelen zonder te weten waar het materiaal zal terechtkomen. Er wordt gewerkt met design thinking omdat dit sterk inzet op participatief werken met de doelgroep, waardoor deze nauw betrokken wordt/blijft. IM is gekend en er worden hier verschillende principes uit meegenomen (zoals de strategieën voor verandering...), maar focus ligt hierbij minder op het participatieve (in vergelijking met design thinking), waardoor de doelstellingen (soms) al (te) vroeg in het proces moeten bepaald worden.

2. Vanuit jouw opdracht bekeken, met welke (potentiële) organisaties/actoren werk je samen (of zou je willen samenwerken) om het disseminatieplan te vervolledigen?

- Logo's (samenwerking o.a. afhankelijk van lokale afspraken: bv. in Limburg zijn er m.b.t. A&D afspraken die stellen dat het CAD de implementatie ondersteunt en het Logo verantwoordelijk is voor de verspreiding van materialen...

- CAW's

- Jong en van Zin (seksualiteit als thema) – werken redelijk vraag gestuurd, komen rechtstreeks bij de doelgroep

- Lokale besturen: contactpersonen warm maken om te werken rond de thema's. Samenwerkingsovereenkomst met gemeentes zorgen ervoor dat we lokale input hebben en engagement van gemeentes.

- VAD – ontwikkeling materialen.
- Europese partners
- Universiteiten – voor ontwikkeling/research.
- Media
- Stuvo zelf – samenwerking met partners

3. Als je kijkt naar de setting(s)/sector(en) waarbinnen je (vaak) werkt wat zijn moeilijkheden waar je geregeld tegen aanloopt en wat zijn faciliterende elementen die zich voordoen?

-Er kwam ter sprake dat er soms op weerstand gebotst wordt bij sommige (potentiële) partners. Op de vraag hoe met dergelijke weerstand wordt omgegaan, werd het belang geschetst van werken met een voortrekker die het terrein klaarmaakt en daardoor in staat is om bepaalde partners (en hun team) mee te trekken.

-Het CAD heeft de ervaring dat samenwerking met lokale overheden bv. de samenwerking met hogescholen in de regio faciliteert.

-Als media op je onderwerp springt = faciliterend, maar de media kan je ook tegenwerken: onderwerpen die als niet belangrijk worden gezien of verkeerd worden belicht.

-Proactief werken rond A&D-preventie is in diverse settings niet altijd populair. Als een organisatie bv. veel energie steekt in het proberen "overleven" of andere "prioriteiten" heeft dan is het proactief werken rond A&D vaak moeilijk. Sectoren waar dit vaak tot uiting komt zijn de vrije tijd en ook onderwijs sector. Problemen worden dan vaak achteraf opgelost, wanneer ze zich voordoen. Dit fenomeen doet zich niet enkel voor bij A&D thema's, maar geldt ook voor bv. seksualiteit. Daarenboven maakt de manier waarop onderwijs georganiseerd is en wat decreten opdragen het ook niet altijd makkelijk.

-Er wordt geregeld dubbel werk verricht: bv. partnerorganisaties die materialen van andere organisaties zomaar overnemen en zogenaamd "verbeteren" (terwijl niet altijd duidelijk is wat er juist verbeterd is), zonder dit met de ontwikkelaar af te stemmen. Hierdoor wordt de oorspronkelijke bedoeling van bepaalde materialen soms teniet gedaan. Soms heeft dit ook te maken met de rollen die niet altijd duidelijk zijn tussen organisaties of met de mate waarin deze rollen bewaakt worden.

-Er wordt in veel settings te vaak gedacht vanuit curatie: sommige hulpverleners worden vaak geconfronteerd met problemen, zoals bv. een tekort aan crisisopvang voor jongeren... Hierdoor leeft de perceptie soms bij deze mensen dat er in eerste instantie werk moet gemaakt worden van het oplossen van de behoeften die er momenteel zijn in de zorg, vooraleer er zou moeten nagedacht worden over preventie. Deze "basisbehoeften" moeten dus eerst ingevuld worden, waarna er werk moet gemaakt worden van preventie.

-Voldoende "vernieuwend" werkt faciliterend om bv. budgetten voor onderzoek te krijgen.

-Branding is belangrijk voor universiteiten: hoe worden ze gepercipieerd door de buitenwereld. Hetzelfde geldt met de rankings van ziekenhuizen. Anderzijds werkt het uitreiken van "labels" niet voldoende goed, omdat dit vaak een extrinsieke motivator is, terwijl intrinsieke motivatie van settings, zoals bv. scholen, beter werkt. Branding kan wel voor een opstap zorgen om rond bepaalde thema's te werken/gehoord te worden/gesprek op gang te trekken, maar branding mag geen doel op zich vormen om ergens rond te werken.

-Materialen implementeren zichzelf niet. Nodig om als organisatie hierop in te zetten. Het is belangrijk om mensen de noodzaak te laten inzien.

-Middelen die er niet zijn. (België had de middelen niet om model te implementeren. Model werkt goed, maar kan niet toegepast worden)

-Zaken die in de mode zijn krijgen vaak makkelijk financiering, terwijl de financiering vaak stop gezet wordt als de mode voorbij is. Deze fluctuatie geeft soms problemen naar duurzaamheid.

-Er zijn vaak ook beperkte budgetten voor trainingen. De vraag is soms hoe krijg je meer mensen naar trainingen, maar soms is er gewoon geen budget (meer) bij de organisaties van de deelnemers. Daarom is er veel meer vraag naar uitwisseling tussen mensen met hetzelfde beroep + trajectbegeleiding op maat. Vraagstukken waar we ons als ontwikkelaar van materialen/interventies... moeten mee bezighouden zijn "Hoe kan je het klassieke aanbod vertalen naar een aanbod op maat?" E-learning biedt hier mogelijk een uitkomst. Er bestaan bv. online toepassingen waarmee je enkel van start kan gaan als je een groepje van deelnemers vormt. Samen met dit groepje moet je dan opdrachten maken, waarna je feedback krijgt.

-Het is belangrijk dat bv. eindwerken gaan over wat het ziekenhuis nodig heeft: er kan dan goede begeleiding gegeven worden. Vragen hierbij zijn: Wat hebben mensen nodig om geholpen te zijn? Wat heeft een school nodig om goed les te kunnen geven? Op maat werken met mensen uit het werkveld is hierbij belangrijk.