

**Een kwalitatief onderzoek naar de verschillen in hulphondorganisaties:
Wat vinden jongeren met mentale problemen belangrijk?**

Student: Lianne Voss (s4107551)

Begeleider en eerste beoordelaar: dr. S. van der Steen

Tweede beoordelaar: dr. M. Hingstman

Rijksuniversiteit Groningen

Faculteit der Gedrags- en Maatschappijwetenschappen

Bachelorwerkstuk Pedagogische Wetenschappen

Juni 2024

Aantal woorden: 7796

Abstract

The number of adolescents with mental problems is increasing. For youth in long-term care, with treatments showing little to no effect so far, a psychosocial assistance dog may be a solution. However, applying for a psychosocial assistance dog is a complicated process and these vulnerable adolescents must make their own choice in which assistance dog organization suits them. This qualitative study aimed to identify what adolescents consider important when choosing a service dog organization and whether this corresponds to how service dog organizations present themselves. Through semi-structured interviews conducted with 7 service dog organizations and 9 youths, the data was analysed using the constant comparison method. This involved open, axial and selective coding to identify themes. The results revealed that adolescents value 9 different aspects in a service dog organization. Most adolescents mentioned the bond they have with the supervisor as important, followed by the cost and general characteristics of an organization. The organizations mentioned seven different aspects in their visions. The similarities of important aspects mentioned by adolescents and organizations concern the cost of an organization, the quality of an organization and the provision of customization. Thus, the conclusion is that adolescents find many aspects important in an organization and this partly corresponds with how organizations present themselves. However, the findings are difficult to generalize because of the limited sample. A recommendation for practice arising from the results is that assistance dog organizations should pay more attention to building a bond with clients.

Inleiding

Over heel de wereld hebben mensen liefdevolle en emotionele relaties met hun huisdieren. Huisdieren worden door veel mensen gezien als een extra familielid. Het verlies van een huisdier wordt dan ook vaak ervaren als het verlies van een familielid, waaruit de intensiteit van deze band naar voren komt (Hediger & Beetz, 2021). Het hebben van een huisdier heeft daarnaast een positief effect op onder andere sociale interacties van mensen. Zo zorgt bijvoorbeeld een hond voor meer aanspraak met mensen in publieke ruimtes en draagt het bij aan het maken van nieuwe sociale contacten. Ook heeft het contact met dieren een positief effect op de stemming van mensen, neemt het vertrouwen in anderen toe, vermindert het gevoelens van stress en angst en draagt het contact met dieren bij aan een betere mentale gezondheid. Tevens wijst hetzelfde onderzoek uit dat er een verband is tussen het opgroeien met een huisdier en het hebben van een hoger zelfvertrouwen (Hediger & Beetz, 2021). Vooral het hebben van een hond kan daarbij gevoelens van eenzaamheid verminderen en bijdragen aan een gevoel van veiligheid (Beetz et al., 2012b).

Deze effecten van het hebben van een hond is een belangrijk gegeven bij het feit dat het aantal jongeren met mentale problemen toeneemt. Ongeveer 43% van de mensen in Nederland krijgen in hun leven een keer te maken met mentale problemen (Kessler et al., 2007). Volgens Ringeisen et al. (2016) beginnen mentale problemen het vaakst in de periode naar jongvolwassenheid. Maar liefst 35% van de jongeren in Nederland ervaart in september 2023 mentale problemen volgens een vragenlijst van het RIVM, waarbij 1 op de 15 jongeren kampt met een depressie (Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu).

Deze toename, in samenspraak met oplopende wachtlijsten in jeugdzorg instellingen, het tekort aan personeel en financiële middelen om aan complexe hulpvragen te voldoen en het gebrek aan samenwerking is volgens de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd een ernstig knelpunt in de zorg (*Te Weinig Hulp Voor Kinderen en Jongeren met Ernstige Psychische Problemen*, z.d.). Bij een langdurige behandeling van jongeren met mentale problemen waarbij hun kwaliteit van leven nauwelijks vooruit lijkt te gaan, zou een psychosociale assistentiehond mogelijk een oplossing kunnen zijn (Subsidie aanvraag onderzoek hulphond, 2023). Ervaringsdeskundigen geven aan dat het hebben van een psychosociale hulphond voor hen een redding geweest is van een uitzichtloze situatie naar het ervaren van meer structuur, participatie, zelfstandigheid en ontspanning bij onder andere overprikkeling. Hierbij geven zij aan het leven weer aan te kunnen met een psychosociale hulphond (“Psychosociale Hulphond Helpt Patiënten, Maar Vergoeding Is Lastig - Kassa - BNNVARA”, z.d.).

Een psychosociale assistentiehond is een speciaal opgeleide hond die ingezet wordt bij het ondersteunen van mensen met verschillende bovengenoemde mentale problemen, zoals onder andere bij angststoornissen, depressie en posttraumatische stressstoornis. Voorbeelden van taken die deze honden uitvoeren zijn; het verminderen van angst door tactiele stimulatie en lichamelijk contact, het aanraken met duwtjes of het krabben met de poten om het baasje terug te brengen naar het hier en nu, het onderbreken van ongewenst gedrag, het uitvoeren van druk op het lichaam om tot rust te komen en het blokkeren van contact met andere mensen. Dit leidt volgens mensen met een psychosociale assistentiehond tot minder suïcidepogingen, minder ziekenhuisopnames en een afname van medicatiegebruik en over het algemeen een bijdrage aan het verbeteren van hun mentale gezondheid (Lloyd et al., 2019). Echter is het aanvragen van een psychosociale assistentiehond een ingewikkeld en langdurig proces. Het opleiden van psychosociale assistentiehonden kost veel geld en de kosten worden niet vergoed door zorgverzekeraars. De reden hiervoor is dat er nog niet voldoende wetenschappelijk onderzoek gedaan zou zijn naar de effectiviteit van psychosociale assistentiehonden. De Wet Maatschappelijke Ondersteuning (Wmo) bestaat om mensen te helpen bij het kunnen participeren in de samenleving en het zelfredzaam kunnen zijn. Het doel van een psychosociale assistentiehond is therapeutisch en biedt ondersteuning bij het reguleren van gedrag. Dit doel heeft geen betrekking op participatie in de samenleving, wat de Wmo als voorwaarde stelt voor ondersteuning en om die reden wordt een psychosociale assistentiehond vaak ook niet vergoed vanuit de Wmo (Vink, 2023).

Daarbij toont het systematische literatuurreview van Salmon en Pachana (2022) dat de kosten van een psychosociale assistentiehond een belemmering zijn voor jongeren bij het aanvragen van een assistentiehond. Onderzoek uit Zweden wijst namelijk uit dat het in principe aan de jongeren zelf is om een manier te vinden om de training van een psychosociale assistentiehond te financieren (Lundqvist, 2020). Naast het feit dat het financieringsproces rondom het verkrijgen van een psychosociale assistentiehond ingewikkeld is en niet altijd verzekerd wordt, moeten jongeren zelf op zoek naar een hulphondorganisatie die bij hen past, wat deze kwetsbare jongeren druk kan opleveren gezien de vele verschillende opties om te overwegen. Ook zijn er verschillende partijen betrokken bij dit proces; zorgprofessionals, gemeenten waar de jongeren wonen en verschillende hulphondorganisaties. Deze verschillende betrokken partijen en hun gebrek aan samenwerking leidt tot nog meer stress, vanwege het gebrek aan concrete richtlijnen voor het aanschaffen van een psychosociale hulphond.

Tevens zijn er verschillende manieren voor het opleiden van psychosociale assistentiehonden, namelijk; het volledig trainen van de hond bij een professionele organisatie, het zelf opleiden van de hond tot psychosociale assistentiehond of het zelf opleiden van de hond in combinatie met een speciaal opgeleide trainer. Ook worden er verschillende rassen honden gebruikt voor het opleiden van psychosociale assistentiehonden en verschillen de taken die de honden uitvoeren per individu, afhankelijk van de beperkingen en de ernst hiervan. Volgens ditzelfde onderzoek zouden mensen met een psychosociale assistentiehond hun hond over het algemeen liever zelf trainen dan dat zij kiezen voor professionele trainers voor het opleiden van de hond. De redenen die hiervoor gegeven worden zijn dat zij zo zelf het ras van de hond kunnen kiezen en al vroegtijdig een sterke band met de hond kunnen opbouwen (Yamamoto & Hart, 2019).

In Nederland zijn 7 grote hulphondorganisaties die geaccrediteerd zijn door Assistance Dogs International (ADI), de wereldwijde samenwerking van programma's voor het opleiden van assistentiehonden. Dit zijn: Hulphond Nederland, Bultersmekke, Gaus Assistentiehonden, KNGF Geleidehonden, Stichting Assistentiehond Nederland, Hulphonden voor Autisme en Stichting DeClick. Hierbij zijn alleen de organisaties Bultersmekke, Stichting Assistentiehond Nederland, Hulphonden voor Autisme en Stichting DeClick geaccrediteerde organisaties specifiek voor het opleiden van psychosociale assistentiehonden. De organisaties met deze accreditatie mogen geen winstoogmerk hebben. Daarnaast moeten deze organisaties aan bepaalde kwaliteitsstandaarden voldoen en worden de faciliteiten van hun programma's onderzocht om te verzekeren dat zij aan dit keurmerk voldoen. Hiervoor gelden richtlijnen op onder andere ethische aspecten, training methodes, de gezondheid van de honden, criteria voor het screenen van geschiktheid en voor de matching (*Assistance Dogs International, z.d.*). Desondanks bestaan er ook veel niet-geaccrediteerde organisaties. Volgens Walther et al. (2017) bestaat er hierbij een tekort aan vereisten in het proces van screening, training en plaatsing van hulphonden. Ook is er te weinig toezicht op het systeem van monitoring in het al dan niet goedkeuren van aanvragen voor assistentiehonden.

Weinig tot geen wetenschappelijk onderzoek richt zich op het aanbod van hulphondorganisaties en de verschillen in hun doelstellingen. Daarbij is onbekend wat jongeren belangrijk vinden bij het maken van een keuze voor een bepaalde organisatie. Ook is er nog weinig bekend over de keuze van de manier van opleiden van de psychosociale assistentiehond, het contact van de jongeren met bepaalde organisaties en de manier waarop de verschillende organisaties een aanvraag behandelen.

Het doel van dit onderzoek is dan ook inzicht te verkrijgen in hoe verschillende psychosociale hulphondorganisaties zich tot elkaar verhouden en wat de houding van jongeren met mentale problemen is tegenover deze organisaties. Hierbij ligt de focus op wat jongeren belangrijk vinden en op basis waarvan zij een keuze maken. De onderzoeksvraag die in dit onderzoek centraal staat luidt als volgt;

Wat vinden jongeren met mentale problemen belangrijk bij het maken van een keuze voor een bepaalde hulphondorganisatie en komt dit overeen met hoe deze organisaties zich presenteren?

De deelvragen die hierbij behandeld gaan worden om daarmee tot een antwoord te komen op de hoofdvraag zijn;

1. Wat zijn de kenmerken van de visies van hulphondorganisaties en waarin verschillen zij van elkaar?
2. Wat vinden jongeren met mentale problemen belangrijk bij het maken van een keuze voor een bepaalde hulphondorganisatie?
3. In hoeverre is er een relatie tussen de visies van hulphondorganisaties en de keuze die jongeren maken op basis van wat zij belangrijk vinden?

Methode

Design

Dit onderzoek betreft een toegepast kwalitatief onderzoek; het is gericht op het inzicht krijgen in de ervaringen van de participanten in het onderzoek. Ten eerste zijn er semi-gestructureerde interviews afgenomen, om percepties van hulphondorganisaties en jongeren in kaart te brengen. Hierbij zijn semi-gestructureerde interviewleidraden gebruikt, die open vragen bevatten. Aan elke partij zijn dezelfde vragen gesteld, waarbij ruimte werd gelaten voor het doorvragen van de interviewers en mogelijke aanvullingen van de participanten.

Op deze manier is een antwoord gezocht op de vraag wat jongeren met mentale problemen belangrijk vinden bij het maken van een keuze voor een bepaalde hulphondorganisatie en of dit overeenkomt met de kenmerken van deze organisaties.

Het onderzoek maakt deel uit van een groter onderzoek waarbij het proces van het aanvragen van een psychosociale assistentiehond in kaart wordt gebracht.

Participanten

De deelnemers van dit onderzoek betreffen 9 jongeren (2 man en 7 vrouw) tussen de 16-30 jaar met ernstige mentale problemen die langdurig in behandeling zijn in de jeugdzorg, waarbij de geboden zorg niet of nauwelijks effect lijkt te hebben.

Verder zijn er in het onderzoek interviews afgenomen met 7 verschillende hulphondorganisaties. De steekproefgrootte is dus 16 (N = 16). Aangezien het onderzoek een deel van een groter onderzoek betreft, zijn er ook interviews afgenomen met 8 verschillende zorgprofessionals, 2 zorgverzekeraars en 8 gemeentes. Al deze partijen zijn relevante betrokkenen voor het onderzoek. De participanten komen uit verschillende plekken in Nederland. Er hebben in totaal 41 mensen meegewerkt aan dit onderzoek.

Procedure

Het onderzoek is goedgekeurd door de ethische commissie van de Rijksuniversiteit van Groningen. De jongeren die hebben deelgenomen aan het onderzoek hebben eerst een grote vragenlijst ingevuld over de kwaliteit van leven, waarbij ze konden selecteren of zij al dan niet benaderd mochten worden om geïnterviewd te worden. Deze jongeren zijn geselecteerd om een zo groot mogelijke variatie te krijgen in geslacht, leeftijd, organisatie en keuze in de manier van het opleiden van de hond.

De participanten van de hulphondorganisaties zijn verworven via eigen netwerk en via

de sociale media LinkedIn en Facebook. Hierbij zijn verschillende participanten benaderd via de mail, telefonisch, of wel fysiek. De respondenten zijn voorafgaand aan het interview geïnformeerd door middel van een informatiebrief waarin het doel van het onderzoek is vermeld, evenals de manier waarop de interviews afgenomen worden. Daarnaast is er door alle respondenten een toestemmingsformulier ingevuld waarin de rechten en plichten van zowel de participant als de interviewer en de vertrouwelijkheid benoemd zijn. Het toestemmingsformulier is terug te vinden in bijlage 1. De interviews zijn afgenomen door zeven verschillende studenten, de onderzoeker en vier ervaringsdeskundigen waarbij voor elke afzonderlijke groep de richtlijn was om 10 participanten te werven voor betrouwbare en valide resultaten. De interviews zijn zowel fysiek als online via Google Meet afgenomen. De afgenomen interviews met hulphondorganisaties verschilden in tijd van 58 minuten tot 1 uur en 54 minuten lang en de interviews met de jongeren verschilden van 28 minuten tot 1 uur en 5 minuten. In het toestemmingsformulier hebben de participanten ook toestemming gegeven voor het maken van audio-opnames van de interviews. Deze opnames worden bewaard in een veilige omgeving van de Rijksuniversiteit Groningen en de gegevens zijn geanonimiseerd.

Meetinstrumenten

Voor het afnemen van de interviews zijn voor zowel de jongeren als de hulphondorganisaties semi-gestructureerde interviewleidraden gebruikt, die zijn opgesteld door ervaringsdeskundigen en de hoofdonderzoekers.

De interviewleidraad voor de hulphondorganisaties begint met vragen over de organisatie, over de aanleiding en over de missie van de organisatie. Daarna volgen vragen over de manier van opleiden van psychosociale hulphonden, wat hun organisatie onderscheidt van andere organisaties en over het aantal aanvragen voor psychosociale assistentiehonden per jaar. Vervolgens worden er vragen gesteld over het financieringsproces, evenals over hun eigen mening over hoe psychosociale assistentiehonden bekostigd zouden moeten worden en over het gebrek aan Nederlandse wetgeving met betrekking tot de accreditatie van psychosociale assistentiehonden. Ten slotte worden er nog vragen gesteld over het accepteren van aanvragen.

In de interviews met jongeren werden de geïnterviewden eerst gevraagd om zichzelf en (het idee van) zijn of haar psychosociale assistentiehond voor te stellen. Hierna zijn vragen gesteld over de keuze voor de manier van opleiden en de keuze voor de organisatie. Vervolgens zijn aan de jongeren ook vragen gesteld over het financieringsproces en ten slotte over het leven en de toekomst met de assistentiehond. Voor beide leidraden wordt hieronder

in Tabel 1 beschreven welke vragen van belang zijn geweest voor desbetreffend onderzoek om tot een antwoord te komen op de onderzoeksvraag. In bijlagen 2 en 3 zijn beide volledige interviewleidraden weergegeven.

Tabel 1

Interviewleidraad hulphondorganisaties	Interviewleidraad jongeren
1. Wat is jullie missie als organisatie? - Waarom bestaat de organisatie? - Wat is jullie doel?	5. Jouw hulphond is/wordt opgeleid door organisatie X. Waarom deze organisatie? - Heb je ook een andere organisatie overwogen? - Welke en waarom?
4. Wat onderscheidt jullie organisatie van andere aanbieders van hulphonden/opleidingen voor hulphonden?	

Analyse

Na het afnemen van de interviews zijn de gegevens kwalitatief geanalyseerd met behulp van het programma Atlas.ti. De interviews zijn getranscribeerd met behulp van Microsoft Word. De transcripten van interviews die afgenomen zijn met de hulphondorganisaties en de jongeren zijn geanalyseerd voor desbetreffend onderzoek. Bij de analyse is gebruik gemaakt van de methode van constante vergelijking, wat een doelgerichte aanpak is om systematisch te werken en transparant te blijven (Boeije, 2002). Hierbij is er eerst open gecodeerd. Door het selecteren van stukken tekst die relevant zijn voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag zijn thema's en patronen gecreëerd, wat onder inductief coderen valt (Elo & Kyngäs, 2008). Bij elk thema wordt eerst een beschrijving gegeven over wat er in desbetreffend thema valt. Na het open coderen, is er axiaal gecodeerd. Dit houdt in dat alle codes met elkaar zijn vergeleken en overeenkomende codes zijn samengevoegd binnen een overkoepelende code. Hierbij is gefocust op het zoeken naar de samenhang tussen hoofd- en subcategorieën en is de relevantie van thema's in kaart gebracht.

Tenslotte zijn er vergelijkingen gemaakt tussen de codes van verschillende interviews van de jongeren en de hulphondorganisaties, wat selectief coderen genoemd wordt. Op basis hiervan zijn uiteindelijk zijn twee codebomen opgesteld. De volledige codeboeken worden in Bijlage 4 en 5 weergegeven. Met behulp van dit codeerschema is een antwoord geformuleerd op de deelvragen.

Resultaten

Deelvraag 1: Wat zijn de kenmerken van de visies van hulphondorganisaties en waarin verschillen zij van elkaar?

Uit de interviews met de hulphondorganisaties zijn zeven verschillende hoofdcategorieën naar voren gekomen. Deze thema's betreffen de missie en het doel van de hulphondorganisaties. De inhoud van de hoofdthema's zijn de kosten, de inhoud van de training, kennis en deskundigheid, het verleggen van grenzen en het vergroten van de wereld van jongeren, het helpen van mensen, het zelfstandig kunnen leven en het bieden van maatwerk. In Figuur 1 is de codeboom met hoofdthema's en uitgesplitste subthema's van de hulphondorganisaties weergegeven.

Figuur 1

Codeboom Missies Hulphondorganisaties



Om tot een antwoord te komen op de eerste onderzoeksvraag worden de thema's van de codeboom van de hulphondorganisaties nader toegelicht.

Kosten

Eén van de geïnterviewde organisaties heeft genoemd het belangrijk te vinden dat hun trainingen niet de duur zijn, wat in deze organisatie ook naar voren kwam als hun missie. In het volgende citaat wordt dit toegelicht:

“En de belangrijkste doelstelling van de stichting en dan zeg ik ook mijn missie is om betaalbare ... trainingen voor mensen aan te bieden . En betaalbaar dat wil niet zeggen dat het spotgoedkoop moet. Maar als ik soms die prijzen hoor denk ik, die doen exact hetzelfde wat

ik doe en die vragen van opleidingsproject 23.000 euro. En bij mij kost een heel traject, als je heel erg je best doet, nog geen 10.000” (Organisatie 3).

Manier van training

Naast de kosten, is er ook een organisatie waarbij het vooral van belang geacht wordt om laagdrempelige trainingen aan te bieden. Deze organisatie zei hierover: “Onze missie is inderdaad om laagdrempelige trainingen aan te bieden ... die voor iedereen bereikbaar zijn.” (Organisatie 3)

Kennis en deskundigheid

Gekwalificeerde opleiders

Een ander aspect dat naar voren is gekomen bij verschillende organisaties is de doelstelling kennis en deskundigheid. Hierbij staan gekwalificeerde opleiders centraal. Een citaat van een organisatie hierover:

“...En dan op het moment dat ik dan in het bos loop met een cliënt, en de cliënt die schiet echt in een dissociatie ofzo denk ik, goed, ... maar waar komt dan jouw kennis om de hoek? Ja. Ook wat ga je doen? Wat ga je zeggen?” (organisatie 3).

Samenwerking binnen de organisatie

Een ander subthema dat naar voren komt bij dit hoofdthema is de samenwerking in een organisatie. Organisatie 6 omschrijft dit als dat verschillende werknemers binnen de organisatie hun eigen expertise heeft. De een is gespecialiseerd in het trainen van honden, de ander is ervaren in het psychologische aspect en betrokken bij de deelnemers en een derde kan zowel een beetje mensen trainen als honden trainen en staat hierbij dus in het midden.

Grenzen verleggen

Het vierde hoofdthema van de hulphondorganisaties is het verleggen van grenzen. In deze missie staat centraal dat cliënten over grenzen heen gaan waar ze zonder psychosociale assistentiehond niet over zouden gaan. Organisatie 4 zegt hierover bijvoorbeeld dat ze ervaren dat cliënten meer gaan ondernemen wanneer ze eenmaal een psychosociale assistentiehond hebben. Op die manier zouden zij hun wereld vergroten en worden bepaalde situaties voor hen makkelijker. Ook gaan ze naar plekken waar ze zonder hond niet snel naartoe zouden kunnen gaan.

Mensen helpen

Bij meerdere organisaties kwam bij het vragen naar hun missie het aspect zoveel mogelijk mensen te willen helpen naar voren. Hierbij noemde organisatie 5 bijvoorbeeld de beperkte mogelijkheden vanuit de psychiatrie en daarom mensen die geschikt zouden zijn voor een psychiatrische assistentiehond meer kansen te bieden. Om die reden is het doel van deze organisatie dan ook om zo groot mogelijk te gaan schalen zodat het voor zoveel mogelijk mensen beschikbaar wordt. Een citaat van een andere organisatie hierover is; “Dat is eigenlijk dat ik een heleboel mensen zou willen helpen en zou willen laten merken hoe hun leven kan veranderen op het moment dat een aantal reguliere therapieën niet zo goed werken ... En, dat wil ik gewoon verder verbreiden”

Zelfstandig leven

Naast het verleggen van grenzen wat eerder als missie genoemd werd, gaat organisatie 2 nog een stapje verder in hun missie. Zij achten het van belang dat je uiteindelijk zelfstandig het leven aankan. Het traject van deze organisatie is ingericht met het doel om de psychosociale assistentiehond uiteindelijk niet meer nodig te hebben, waarbij de hond dan weer de rol van een gewone huishond in zou kunnen nemen.

Maatwerk bieden

Het laatste hoofdthema van de missies van de hulphondorganisaties is het bieden van maatwerk. Organisaties noemen hierbij dat het samenwerken met de cursisten centraal staat en vinden een betrokken houding hierbij belangrijk, waarbij er rekening gehouden wordt met de behoeften van de cursist(e). Organisatie 1 licht daarbij toe dat er nauw contact is met de cursisten en hun eigen regie wordt gewaarborgd.

Kijken naar de mogelijkheden

Een subthema dat naar voren komt bij het hoofdthema maatwerk bieden is om de focus te leggen op de mogelijkheden en niet op de beperkingen, om zo het mogelijke mogelijk te maken. Organisatie 1 vertelt hierover; “dat doen we dus door zoveel mogelijk maatwerk toe te passen en vooral te kijken naar wat er wel mogelijk is. En niet uit te gaan van beperkingen of dingen die niet mogelijk zouden zijn.”

Deelvraag 2: Wat vinden jongeren met mentale problemen belangrijk bij het maken van een keuze voor een bepaalde hulphondorganisatie?

In de interviews van de jongeren zijn er negen hoofdcategorieën gevonden, die weerspiegelen waarom jongeren voor een bepaalde organisatie hebben gekozen en of zij ook een andere organisatie hebben overwogen. Deze hoofdthema's betreffen de kosten, de inhoud van de training, de reistijd, kennis en deskundigheid, wachtlijst, het ras van de hond, de inhoud van de organisatie, de band met de begeleider en de reden van het overstappen naar een andere organisatie. Met behulp van de codeboom met hoofd-, sub- en subsubthema's weergegeven in Figuur 2 en de onderstaande toelichting van de thema's wordt een antwoord geformuleerd op de tweede deelvraag.

Figuur 2

Codeboom Keuze Jongeren



Kosten

Maar liefst vier van de negen jongeren benoemen de kosten van het traject als een belangrijk aspect in het maken van een keuze voor een bepaalde organisatie. Jongere 1 vergeleek de kosten van de verschillende relevante hulphondorganisaties en koos hierbij voor de goedkoopste organisatie. Ook jongere 4 heeft de kosten van trajecten in overweging genomen bij het maken van de keus voor een bepaalde organisatie. Verder heeft een andere jongere gekozen voor een organisatie waarbij de hond in bruikleen zou zijn, vanwege financiële redenen. In het volgende citaat wordt dit uitgelegd: “En als ik hem in bruikleen zou nemen ... zou ik geen extra kosten maken ... ook wel vanwege het financiële risico toch daarvoor gekozen. Het is flink hoop geld.” (Jongere 7).

Verder vond ook jongere 12 de kosten van een traject een belangrijke reden voor de keuze voor een bepaalde hulphondorganisatie. Deze persoon geeft aan: “Het is ook een bedrag wat nog wel te overzien is vergeleken met € 20.000. ... dan is € 6.000 of 20.000 ook wel een verschil wat je meeneemt die een keuze.”

Inhoud van training

De manier van training geven verschilt per organisatie natuurlijk op het gebied van teamtraining of het aanbieden van vooropgeleide honden, maar ook de inhoud van de trainingen kan per organisatie verschillen. De manier van werken van een bepaalde organisatie bleek voor verschillende jongeren van belang. Om deze overwegingen in te delen is gebruik gemaakt van de subthema's coöperatieve training, positieve bekrachtiging en samenwerking met de hond.

Coöperatieve training

Het op deze manier werken met de hond, waarbij centraal staat dat er niet geforceerd wordt, is voor jongere 1 erg belangrijk in een organisatie. In het volgende citaat vertelt deze jongere: “I see a lot of abuse happening with animals, you know, forced training... I also saw a lot of dogs with like prong collars and e-collars, which you know it's fine if you use it right. But so many people don't use it right. And then ... it's pressure and that that poor dog is more stressed than actually working for you. And I thought, OK, if we're doing this, let's do it as sustainably animal welfare correct as possible.”

Positieve bekrachtiging

Een andere manier van training die als belangrijk werd gezien voor de keuze voor een organisatie is positieve bekrachtiging. Hierbij wordt benoemd dat het centraal moet staan om de hond alleen te belonen en nooit te straffen. Het wordt voor jongeren van belang geacht dat het voor de hond zelf leuk is en de hond door middel van intrinsieke motivatie wil helpen en werken voor de jongere.

Samenwerking met de hond

Jongere 1 geeft hiernaast ook aan dat het opleiden van een psychosociale assistentiehond door de coöperatieve training met het alleen positief bekrachtigen een langdurig proces is. De jongere geeft aan dat wanneer er ook gestraft wordt, je sneller een effect zal zien. Maar hierbij staat de samenwerking met de hond en het teamverband voorop, en dat is wat deze persoon het belangrijkste vindt in de manier van training.

Reistijd

Van de negen respondenten in de groep jongeren, gaven twee hiervan aan hun keuze voor een bepaalde organisatie te baseren op de reistijd. Hierbij werd aangegeven te kijken naar een lokale hulphondenorganisatie, die in de buurt was van waar deze jongeren wonen.. Daarnaast werd door jongere 10 genoemd dat de keuze ging naar een organisatie die trainingen aan huis aanboden, waardoor de jongere niet zelf hoefde te reizen.

Kennis en deskundigheid

Het vierde hoofdthema van het codeerschema van de jongeren is kennis en deskundigheid. Jongere 8 vond het belangrijk dat de hulphondentrainers van een organisatie weten wat ze doen en legde uit dat kwaliteit voor deze respondent hierbij echt voorop stond. Hierbij zou er zo min mogelijk een verdienmodel moeten ontstaan en juist echt de tijd genomen moeten worden voor de cursisten en het hele traject. Ook jongere 2 gaf aan dat kennis en deskundigheid van een organisatie essentieel is in het maken van een keuze.

Wachttijd

Twee van de negen jongeren gaven aan hun keuze voor een bepaalde organisatie te baseren op basis van de wachttijd. Hierbij gaf jongere 2 aan een andere organisatie in overweging genomen te hebben waar deze jongere erg enthousiast over was, echter had deze organisatie een “gigantisch lange wachttijd”. Om die reden was deze organisatie afgefallen en

de keus naar een andere organisatie gegaan. De andere jongere (7) heeft ook bewust gekozen voor een hulphondorganisatie die geen wachtlijst had en waar ze dus meteen terecht konden.

Ras van de hond

Eén jongere gaf bij de vraag over de keuze voor een bepaalde organisatie aan het ras van de hond belangrijk te vinden. Deze persoon maakte gebruik van teamtraining en gaf aan dat het een bewuste keuze is geweest om uiteindelijk niet voor een bepaalde organisatie te kiezen vanwege het ras waarmee getraind werd. Dit beschrijft de jongere als volgt: “want je hebt hier alleen nog een andere organisatie en die werkt met shelties, maar die dingen zijn veel te klein voor me. Dat zijn van die kleine hondjes, daar kan ik niks mee.”

Band met begeleider

Het volgende hoofdthema dat jongeren in overweging nemen in de keuze voor een organisatie is wat zij belangrijke eigenschappen van een begeleider van een organisatie vinden, evenals de band die zij hebben met de begeleider. Dit thema is het meest naar voren gekomen in de interviews met de jongeren, maar liefst vijf van de negen jongeren gaven aan de band met de begeleider belangrijk te vinden. Hierbij zijn drie subthema's naar voren gekomen, namelijk dat de jongeren vertrouwen hebben in de begeleider, dat de begeleider meedenkend is en dat de begeleider directe betrokkenheid biedt.

Vertrouwen

Twee jongeren gaven aan vertrouwen ontzettend belangrijk te vinden. Een van hen (8) omschrijft dat de begeleider zo dichtbij komt en zulke persoonlijke dingen komt te weten, dat deze jongere geen trainingen wil doen met een begeleider die de respondent niet vertrouwt. De andere jongere (10) ervaart in het algemeen problemen in het contact met - en vertrouwen van mensen. Daardoor staat dit aspect in de band met de begeleider hoog in het vaandel bij de keuze voor een bepaalde organisatie.

Meedenkend

Jongere 2 geeft aan het als heel fijn en prettig te ervaren dat de begeleider heel erg meedenkend is met de jongere. Dit komt de band van de jongere met de begeleider dan ook ten goede. Ook werd hierbij aangegeven de begeleider van tevoren al te kennen, waardoor de jongere dit van tevoren al wel kon inschatten.

Directe betrokkenheid

Als derde subthema werd directe betrokkenheid van de begeleider door vier verschillende jongeren als belangrijk gezien in de band die zij hadden met de begeleider. Hierbij werd door twee jongeren genoemd zich gezien te willen voelen door de begeleider. Jongere 7 gaf het volgende aan: “dan ben ik eigenlijk meteen heel fijn te woord gestaan. Ze maken daar ook echt een afspraak Als je belt om je terug te bellen, zodat ze ook echt specifiek de tijd voor je hebben op dat moment.” De directe betrokkenheid kwam bij jongere 9 naar voren op het punt dat deze jongere omschreef gelijk te weten bij wie je terecht kan en ook gelijk terecht te kunnen bij de begeleiders wanneer je vragen hebt. Twee jongeren (9 en 13) gaven hierbij aan een goed gevoel bij de betrokkenheid van de begeleider te hebben.

Algemene kenmerken van de organisatie

In dit hoofdthema komen vier subthema's naar voren die omschrijven wat jongeren belangrijk vinden in wat de organisaties te bieden hebben. Dit betreft: duidelijkheid, accreditatie, een organisatie voor een specifieke doelgroep en het bieden van maatwerk.

Duidelijkheid

Een van de respondenten gaf aan dat het bieden van duidelijkheid van een organisatie de reden was voor de keuze voor deze organisatie. Deze jongere (7) vertelde alle organisaties af te zijn gegaan, waarbij de uiteindelijke keuze voor een organisatie ging naar de enige hulphondorganisatie die deze persoon veel duidelijkheid gaf. Zo duurde het bij andere organisaties erg lang om ermee in contact te komen en kon niemand de jongere bijvoorbeeld een indicatie geven over de wachtlijst.

Accreditatie

Of een hulphondorganisatie wel of niet geaccrediteerd is, was voor twee jongeren een aspect wat aan bod kwam in het maken van hun keuze. Zo geeft jongere 7 aan het belangrijk te vinden dat de gekozen hulphondorganisatie geaccrediteerd is. In tegenstelling tot deze persoon, vond een andere jongere (13) het niet belangrijk of de organisatie geaccrediteerd was en had daardoor ook meer aanbod in de keuze voor een bepaalde organisatie. Deze persoon zegt hierover: “Je moet sowieso een school kiezen die bij je past. Niet alleen om welke praatjes ze hebben of welke papiertjes ze hebben. Ben ik van mening.”

Specifieke doelgroep

Een jongere vertelde gezocht te hebben naar hulphondenscholen voor een bepaalde problematiek waar deze jongere mee te maken heeft, en op basis van dat aanbod een keuze gemaakt te hebben voor een organisatie. De jongere (12) zei hierover: “En toch wel het kleinschalige en echt puur voor autisme. Dat is wel dat alles bij elkaar heeft dat echt wel een heeft dat tot die keuze geleid.”

Maatwerk

Het thema maatwerk kwam ook bij de jongeren naar voren. Het bieden van maatwerk tijdens trainingen wordt beschreven in het volgende citaat: “En ja, [mijn trainster] die weet zo goed vanuit waar wij vandaan komen en die kent ons als team zo ontzettend goed.”

(Organisatie 8)

Kleinschaligheid

Dit subthema onder maatwerk is voor twee jongeren van belang in hun keuze. Een jongere (9) benoemt “en ik hou er ook wel van dat het gewoon best wel kleinschalig is”. Ook jongere 12 gaf aan dat de kleinschaligheid zwaar meewoog voor het kiezen van desbetreffende organisatie.

Reden overstap

Maar liefst vier jongeren zijn tijdens het traject overgestapt naar een andere organisatie. Hun motieven hiervoor zijn beschreven in de volgende subthema's.

Conflict met begeleider

Jongere 1 geeft aan overgestapt te zijn naar een andere organisatie, omdat het was stukgelopen vanwege het verspreiden van foutieve informatie naar de eigenaar. De jongere had dit zelf niet in de hand en ervaarde dit als vervelend.

Gebrek aan deskundigheid

Een jongere gaf aan dat in de organisatie waar deze persoon het traject begon veel mis ging. Hierover zei de jongere: “... merkte ik gewoon dat er gewoon heel veel mis ging binnen de organisatie, qua overdracht, qua kennis. Ik voelde me niet helemaal gezien binnen de organisatie, als team” (Jongere 2). Een andere jongere is overgestapt omdat de organisatie te snel teams zouden aannemen en “hulphonden de wereld in sturen die helemaal nog niet

klaar zijn om als gecertificeerde hulphond de wereld in te gaan” (Jongere 8). Om die reden is deze persoon overgestapt naar een organisatie waar kwaliteit echt voorop staat.

Aantal trainingen in de maand

Het aantal trainingen in de maand was voor een van de jongeren een reden om over te stappen naar een andere organisatie, om op die manier sneller stappen te kunnen maken. “Ik wil gewoon die goede begeleiding niet een keer per maand training, maar één keer per twee weken” (Jongere 4).

Deelvraag 3: In hoeverre is er een relatie tussen de visies van hulphondorganisaties en de keuze die jongeren maken op basis van wat zij belangrijk vinden?

Voor het beantwoorden van de laatste deelvraag worden de twee afzonderlijke codeerschema's met elkaar vergeleken. Zo wordt in kaart gebracht of de visies van hulphondorganisaties relateren met wat jongeren belangrijk vinden in hun keuze voor een organisatie.

Overeenkomsten

De eerste overeenkomst tussen wat zowel organisaties als jongeren belangrijk vinden, is het thema kosten. Waar vier jongeren benoemen hun te keus baseren op de kosten van een organisatie, vond één organisatie het ook belangrijk betaalbare trainingen aan te bieden. Een ander thema dat in beide codeerschema's naar voren komt is de kennis en deskundigheid. Twee organisaties benoemden dit thema als belangrijk in hun missie. Daarnaast gaven drie jongeren aan kennis en deskundigheid belangrijk te vinden in een organisatie. Twee van deze drie jongeren zijn zelfs overgestapt naar een andere organisatie vanwege het gebrek aan kennis en deskundigheid. Een vierde jongere achtte de accreditatie van een organisatie van belang, wat in samenspraak is met de kwaliteit van een organisatie. Een derde overeenkomst tussen de visies van hulphondorganisaties en wat jongeren belangrijk vinden in een organisatie is het bieden van maatwerk. Waar één organisatie dit benoemt, wordt dit door drie jongeren benoemt als belangrijk voor het maken van een keuze.

Verschillen

Ondanks de overlap in thema's tussen de groepen, zijn er ook een aantal verschillende belangen. Er zijn twee thema's – die relevant zijn voor dit onderzoek – naar voren gekomen die organisaties als belangrijk noemden, maar niet bij de jongeren naar voren kwamen in wat

zij belangrijk vinden. Dit betreft het zelfstandig kunnen leven en het vergroten van de wereld van jongeren. Daarnaast is ook het thema ‘het helpen van zoveel mogelijk mensen’ een visie die naar voren is gekomen bij verschillende organisaties. Dit thema is logischerwijs niet door de jongeren benoemd, aangezien dit niet van belang is in de keuze voor een organisatie.

Aspecten die jongeren belangrijk vinden bij het maken van een keuze die niet door organisaties worden genoemd als belangrijk, zijn onder andere het bieden van duidelijkheid van de organisatie (7), een organisatie voor een specifieke doelgroep (12), het aantal trainingen in de maand (4) en de band die de jongere heeft met de begeleider (2, 7, 8, 9, 13). Daarbij ging geen van de organisaties in op de manier van training geven bij het omschrijven van hun missie, buiten het feit dat één organisatie benoemde het belangrijk te vinden laagdrempelige trainingen te bieden. Daarentegen werd de manier van training voor jongere 1 wel belangrijk gevonden in een organisatie. Logischerwijs kwamen bijvoorbeeld de aspecten reistijd en wachttijd die jongeren als belangrijk noemden, niet aan bod bij de visies van hulphondorganisaties. Daarom zijn alleen verschillen tussen beide groepen genoemd die relevant zijn voor desbetreffend onderzoek. Opvallend is wel dat vijf van de negen jongeren benoemen de band met de begeleider belangrijk te vinden. Daarentegen worden de belangrijke aspecten betrokkenheid en vertrouwen die hieronder vallen, niet door de organisaties genoemd als belangrijk.

Conclusie

Het doel van huidig onderzoek was vanuit het perspectief van jongeren met mentale problemen te onderzoeken wat zij belangrijk vinden bij het maken van een keuze voor een bepaalde hulphondorganisatie en hoe dit zich verhoudt tot de visie van hulphondorganisaties. In het onderzoek werden belangrijke aspecten van beide groepen in kaart gebracht middels semigestructureerde interviews met verschillende jongeren en hulphondorganisaties. Aangezien er bij de jongeren veel aspecten naar voren zijn gekomen en ook de organisaties verschillen in wat hun visies zijn, zijn de resultaten van beide groepen naast elkaar gelegd om een antwoord te formuleren op de onderzoeksvraag.

Ten eerste is een belangrijke bevinding die naar voren is gekomen uit de interviews met de hulphondorganisaties dat er zeven verschillende aspecten genoemd zijn als belangrijk in hun missie. Van deze verschillende aspecten hebben twee hulphondorganisaties kennis en deskundigheid genoemd als belangrijk aspect in hun organisatie. Hieronder wordt verstaan dat er gewerkt wordt met gekwalificeerde opleiders en heeft iedereen binnen de organisatie hun eigen expertise. Ook het willen helpen van zoveel mogelijk mensen is door twee organisaties genoemd als visie. De andere vijf aspecten van visies worden allemaal door één organisatie genoemd. Er kan dus gesteld worden dat er verscheidenheid bestaat in de doelstellingen van hulphondorganisaties.

Verder is uit de interviews met de jongeren naar voren gekomen dat de aspecten die zij van belang achten in een organisatie sterk uiteenlopen. Er zijn namelijk negen verschillende aspecten benoemd. Hierbij wordt de band die jongeren hebben met de begeleider het vaakst als belangrijk gezien in de overweging voor een hulphondorganisatie; maar liefst vijf van de negen jongeren geven aan dit mee te nemen in hun keuze. Daarnaast spelen de kosten van een organisatie voor vier jongeren een grote rol in hun overweging voor een bepaalde organisatie. Ook de algemene kenmerken van een organisatie wordt gezien als belangrijke reden om voor een organisatie te kiezen. Dit hoofdthema, onderverdeeld in het bieden van duidelijkheid van een organisatie, het wel of niet geaccrediteerd zijn van een organisatie, een organisatie voor een specifieke doelgroep en het bieden van maatwerk is voor vier jongeren belangrijk bij het maken van een keuze.

Opvallend is dat het thema 'band met de begeleider' die bij de jongeren het meest genoemd wordt als belangrijk, door geen enkele organisatie genoemd is als belangrijk. Dit toont dat wat vijf jongeren belangrijk vinden in een organisatie, niet in samenspraak is met wat de geïnterviewde organisaties bieden volgens hun missie. Een mogelijke verklaring

hiervoor is dat niet exact dezelfde vragen zijn gesteld aan beide partijen. Bij de interviews met hulphondorganisaties is in zijn algemeenheid gevraagd naar hun missie en doelstelling, en de band die cursisten hebben met hun begeleider kan als een veel specifiekere belangrijk aspect gezien worden binnen de organisatie dan wat hun visie betreft.

Desondanks zit er ook overlap in aspecten die door beide partijen als belangrijk worden gezien. Namelijk het bieden van maatwerk wordt door drie jongeren benoemd als belangrijk in een organisatie, wat ook bij een organisatie centraal staat in hun visie. Daarbij vinden jongeren de kennis en deskundigheid van een organisatie belangrijk, wat ook voor organisaties belangrijk is in hun visie. Verder worden de kosten van een organisatie door jongeren meegenomen in hun keuze voor een organisatie en vindt ook een organisatie het belangrijk betaalbaar te zijn. Tot slot komt de manier van training geven in beide groepen naar voren als belangrijk aspect. Voor een organisatie valt het aanbieden van laagdrempelige trainingen hieronder, terwijl voor een jongere coöperatieve trainingen, positieve bekrachtiging en samenwerken hieronder valt.

Samenvattend hebben de organisaties en de jongeren, ondanks de overlap, ook verschillende belangen. Voor jongeren spelen vooral aspecten als de betrokkenheid van een organisatie, de kosten van de opleiding en de kwaliteit van begeleiders een belangrijke rol in de keuze voor een bepaalde hulphondorganisatie. De helft van de voor jongeren belangrijke aspecten komen overeen met hoe organisaties zich presenteren. Daarentegen vinden organisaties onder andere de aspecten het verleggen van grenzen en het zelfstandig kunnen leven belangrijk in hun doel, maar kwam dit niet bij de jongeren naar voren als belangrijk.

Discussie

Desbetreffend onderzoek geeft een eerste inzicht in de visies van verschillende hulphondorganisaties en de aspecten die jongeren belangrijk vinden in hun keuze voor een organisatie. Er is namelijk nog weinig tot geen wetenschappelijk onderzoek gedaan naar dit onderwerp.

Een van de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek is dat de band die jongeren hebben met de begeleider door meer dan de helft van de jongeren is genoemd als belangrijk in hun keuze voor een organisatie. Dit komt overeen met onderzoek van Harder et al. (2012) waaruit blijkt dat een goede band met de begeleider voor jongeren met mentale problemen sterk in verband staat met positieve uitkomsten in de jeugdzorg. Jongeren zien hun begeleiders als veilig aanhechtingsfiguur en het hebben van een affectieve relatie met hen is hierbij van belang, aangezien veel van deze jongeren een onveilige gehechtheidsrelatie

hebben (Zegers et al., 2006). Onder een affectieve relatie wordt verstaan dat de begeleiders zekerheid, persistentie en emotionele steun bieden, dat zij betrokken zijn bij de cliënt en empathie tonen. Het opbouwen van een positieve relatie tussen cliënt en begeleider is vooral in het begin van het traject belangrijk (Harder et al., 2012). Uit de resultaten komt zelfs voort dat een van de geïnterviewde jongeren zelfs overstapt is naar een andere organisatie vanwege te weinig betrokkenheid vanuit de begeleider. Dit bevestigt het belang van een goede band met de begeleider. Wanneer hier meer aandacht aan wordt besteed, zou ook de overstap van cliënten naar een andere hulphondorganisatie voorkomen kunnen worden.

Voorspellers voor het ervaren van een goede band met de begeleider zijn positieve trainingsvaardigheden (Harder et al., 2012). Dit is in samenspraak met het thema kennis en deskundigheid en wordt door zowel jongeren als organisaties van belang geacht. Uit de resultaten volgt dat gekwalificeerde opleiders hierbij centraal staan en er zou zo min mogelijk een verdienmodel moeten ontstaan. Echter bestaat er een verschil in de mate waarin begeleiders kwalitatief goed en effectief handelen. Een goed presterende begeleider draagt bij aan de kwaliteit van de gezondheidszorg. Op het moment dat slecht presterende begeleiders werden uitgesloten in het onderzoek van Imel et al. (2015), hadden aanzienlijk meer cliënten positieve uitkomsten van de behandeling.

In de literatuurstudie van Winkle et al. (2020) wordt benoemd dat organisaties die geaccrediteerd zijn bij de ADI verplicht zijn plaatsingstraining te geven waarbij vaardigheden van de hond en eigenaar worden geëvalueerd. Echter blijkt uit de resultaten van desbetreffend onderzoek dat sommige organisaties gecertificeerde assistentiehonden aanbieden, die hier nog niet klaar voor zijn. Dit komt overeen met het onderzoek van Winkle et al. (2020), waarin zorgen worden uitgesproken betreft het uitreiken van certificatie in het financiële belang van de organisatie, of vanwege hun reputatie belang hebben bij het succes van de hulphond. Ondanks de standaarden die onder andere de ADI hanteren, zijn er geen vereisten voor psychosociale assistentiehonden betreft certificatie, registratie of een speciale training voor het krijgen van openbare toegangsrechten. Dit kan ertoe leiden dat het beste belang van de hond en de cliënten waarmee zij werken niet centraal staat, wat ook het welzijn van de hond in gevaar kan brengen.

Wanneer er duidelijke richtlijnen opgesteld worden over wanneer en voor wie een psychosociale assistentiehond passend zou zijn, kunnen gemeentes, zorgverzekeraars, maar ook hulphondorganisaties een betere overweging maken om een aanvraag voor een traject al dan niet goed te keuren. Het uitvoeren van grondig onderzoek naar de actuele situatie en

achtergrond van een jongere is erg belangrijk bij het goedkeuren van een aanvraag voor een psychosociale assistentiehond. Er zijn namelijk ook valkuilen, waar tot dusver nog weinig onderzoek naar gedaan is. Zo bevinden deze jongeren met mentale problemen zich al in een kwetsbare positie en zijn zij er niet altijd op voorbereid hoeveel aandacht een hulphond vergt. Dit zou in sommige gevallen nadelig kunnen zijn voor de banden die zij hebben met hun nabije omgeving. Ook zijn jongeren niet altijd voorbereid op mogelijke gezondheids- en gedragsproblemen die kunnen ontstaan bij de opgeleide hulphonden (Davis et al., 2004). Dit toont dat duidelijke richtlijnen omtrent het al dan niet goedkeuren van een aanvraag ook voor hulphondorganisaties van groot belang is.

De procedure van het onderzoek is gestandaardiseerd op het punt dat elke respondent voorafgaand het interview dezelfde informatiebrief toegestuurd heeft gekregen. Zo heeft elke respondent op voorhand dezelfde kennis gekregen over het onderwerp, wat ten goede komt aan de kwaliteit van het onderzoek. Daarbij is merendeel van de interviews afgenomen door twee onderzoekers, waarbij een onderzoeker de hoofdinterviewer was. De andere onderzoeker kon echter wel inspringen en aanvullingen doen. Dit draagt volgens Tracy (2010) bij aan de geloofwaardigheid van het onderzoek, omdat de onderzoekers op elkaar kunnen reflecteren en zij zo een neutrale houding waarborgen.

Een beperking van het onderzoek is de beperkte steekproef, waardoor de bevindingen beperkt te generaliseren zijn. Er zijn zeven interviews met hulphondorganisaties en negen interviews met jongeren afgenomen en geanalyseerd. Het doel van een steekproefgrootte van $N=20$ en uit beide groepen tien participanten te werven is niet bereikt vanwege praktische uitdagingen. Een argument voor de uiteindelijke steekproefgrootte is de haalbaarheid van het werven van participanten in het tijdsbestek. Om deze reden is er ook geen saturatie bereikt. Mogelijk zouden bij een grotere steekproef nieuwe thema's naar voren kunnen komen die belangrijk zijn voor jongeren en nieuwe thema's betreft de missie van andere hulphondorganisaties. Een aanbeveling voor vervolgonderzoek is dan ook om al het aanbod van hulphondorganisaties in Nederland mee te nemen in het onderzoek, zodat de representativiteit verhoogd wordt. Wanneer de verschillende visies van alle organisaties in kaart gebracht worden, wordt de betrouwbaarheid en de generaliseerbaarheid naar de doelpopulatie vergroot.

Vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op de vraag of de manier van het opleiden van psychosociale hulphonden van belang is bij het maken van een keuze voor een bepaalde hulphondorganisatie. Hier is wel naar gevraagd in de interviews, maar niet meegenomen in de

resultaten van desbetreffend onderzoek, vanwege het tijdsbestek. De geïnterviewde jongeren kozen voor verschillende manieren van het opleiden van de hond. Maar ook de organisaties verschilden in de manier van opleiden. De drie manieren van training zijn; het zelf trainen van de hond, het samen trainen van de hond met een professionele trainer en het trainen van de hond door een organisatie. Uit onderzoek van Yamamoto & Hart (2019) blijkt dat een meerderheid van de participanten ervoor kozen hun psychosociale assistentiehond zelf op te leiden, waarbij het proces van opleiden langer duurde dan bij jongeren die ervoor kozen hun hond door een organisatie op te leiden. In dit onderzoek is niet onderzocht wat de beweegredenen van jongeren zijn om voor een bepaalde manier van opleiden te kiezen, noch waarom hulphondorganisaties voor een bepaalde manier van het opleiden van honden gekozen hebben om aan te bieden. Verder kwam uit de interviews van desbetreffend onderzoek naar voren dat bij zowel hulphondorganisaties als bij jongeren twijfels bestonden over de kwaliteitsstandaarden van de ADI, wat in samenspraak is met de literatuur van Winkle et al. (2020). Hier zou vervolgonderzoek zich op kunnen richten, waarbij het doel bijvoorbeeld kan zijn om de specifieke eisen in kaart te brengen voor een certificatie van de ADI en hoe deze eisen in de praktijk getoetst en geëvalueerd worden.

Een aanbeveling voor de praktijk betreft het thema wat voor de meeste ondervraagde jongeren belangrijk is in een hulphondorganisatie, namelijk: de band met de begeleider. Een suggestie voor hulphondorganisaties zou zijn om meer aandacht te besteden aan het opbouwen band met de cliënten. Jongeren noemen namelijk de betrokkenheid en het vertrouwen van een begeleider als essentieel te zien. Organisaties zouden bijvoorbeeld een psycholoog kunnen inzetten die de cliënten gedurende het traject begeleiden als een vertrouwenspersoon. Een goede samenwerking en intervisie tussen de psycholoog en andere medewerkers van de organisatie is hierbij van belang om de directe betrokkenheid te vergroten, wat zou bijdragen aan de implementatie.

Verder is het van belang dat organisaties de behoeften van de cliënten op voorhand meer in kaart brengen. Een mogelijke verbetering zou kunnen zijn dat ze de cliënten die een aanvraag doen van tevoren bijvoorbeeld een vragenlijst laten invullen over wat zij nodig hebben en over de verwachtingen van de jongeren om organisaties bewust te laten worden van hun individuele behoeften. Dit sluit aan bij het thema maatwerk, wat ook een thema is dat jongeren meenemen in hun keuze voor een organisatie. Op die manier kunnen de jongeren ook een beter beeld krijgen of de organisatie passend is voor hen.

Literatuur

Assistance Dogs International. (z.d.). Assistance Dogs International.

<https://assistancedogsinternational.org/>

Beetz, A., Uvnäs-Moberg, K., Julius, H., & Kotrschal, K. (2012b). Psychosocial and Psychophysiological Effects of Human-Animal Interactions: The Possible Role of Oxytocin. *Frontiers in Psychology*, 3. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2012.00234>

Boeije, H. (2002). A Purposeful Approach to the Constant Comparative Method in the Analysis of Qualitative Interviews. *Quality And Quantity*, 36(4), 391–409.

<https://doi.org/10.1023/a:1020909529486>

Davis, B., Nattrass, K., O'Brien, S., Patronek, G., & MacCollin, M. (2004). Assistance dog placement in the pediatric population: Benefits, risks, and recommendations for future application. *Anthrozoös*, 17(2), 130–145.

<https://doi.org/10.2752/089279304786991765>

Elo, S., & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal Of Advanced Nursing*, 62(1), 107–115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>

Harder, A. T., Knorth, E. J., & Kalverboer, M. E. (2012). A secure base? The adolescent–staff relationship in secure residential youth care. *Child & Family Social Work*, 18(3), 305–317. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2206.2012.00846.x>

Hediger, K., & Beetz, A. (2021). Benefits of human-animal interactions for mental health and well-being. In *CABI eBooks* (pp. 344–355).

<https://doi.org/10.1079/9781789242577.0344>

Imel, Z. E., Sheng, E., Baldwin, S. A., & Atkins, D. C. (2015). Removing very low-performing therapists: A simulation of performance-based retention in psychotherapy. *Psychotherapy*, 52(3), 329–336. <https://doi.org/10.1037/pst0000023>

Lloyd, J., Johnston, L., & Lewis, J. B. (2019). Psychiatric Assistance Dog Use for People Living With Mental Health Disorders. *Frontiers in Veterinary Science*, 6.

<https://doi.org/10.3389/fvets.2019.00166>

Lundqvist, M. (2020). Health Technology Assessment of Assistance Dogs and Dog-Assisted Interventions. In Linköping University medical dissertations.

<https://doi.org/10.3384/diss.diva-169010>

Kessler, R. C., Angermeyer, M., Anthony, J. C., De Graaf, R., Demyttenaere, K., Gasquet, I., De Girolamo, G., Gluzman, S., Gureje, O., Haro, J. M., Kawakami, N., Karam, A., Levinson, D., Mora, M. E. M., Browne, M. A. O., Posada-Villa, J., Stein, D. J., Tsang, C. H. A., Aguilar-Gaxiola, S., . . . Ustün, T. B. (2007). Lifetime prevalence and age-of-onset distributions of mental disorders in the World Health Organization's World Mental Health Survey Initiative. *PubMed*, 6(3), 168–176.

<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/18188442>

Psychosociale hulphond helpt patiënten, maar vergoeding is lastig - Kassa - BNNVARA. (z.d.). *Kassa*. <https://www.bnnvara.nl/kassa/artikelen/psychosociale-hulphond-helpt-patienten-maar-vergoeding-is-lastig>

Ringeisen, H., Miller, S., Munoz, B., Rohloff, H., Hedden, S. L., & Colpe, L. J. (2016).

Mental Health Service Use in Adolescence: Findings From the National Survey on Drug Use and Health. *Psychiatric Services*, 67(7), 787–789.

<https://doi.org/10.1176/appi.ps.201400196>

Salmon, A. J., & Pachana, N. A. (2022). A Systematic Review of the Effect of Assistance Dog Ownership on Practical Support, Health, and Wellbeing: Implications for Older Adults. *Clinical Gerontologist*, 46(5), 669–694.

<https://doi.org/10.1080/07317115.2022.2100728>

Te weinig hulp voor kinderen en jongeren met ernstige psychische problemen. (z.d.).

<https://www.nvvp.net/website/nieuws/2021/te-weinig-hulp-voor-kinderen-en-jongeren-met-ernstige-psychische-problemen>

- Tracy, S. J. (2010). Qualitative Quality: Eight “Big-Tent” Criteria for Excellent Qualitative Research. *Qualitative Inquiry*, 16(10), 837–851.
<https://doi.org/10.1177/1077800410383121>
- Vink, A. (2023, 27 november). De hulphond: Wmo of Zorgverzekeraar? | Stimulansz. *Stimulansz*. <https://www.stimulansz.nl/hulphond-wmo-zorgverzekeraar/>
- Walther, S., Yamamoto, M., Thigpen, A. P., Garcia, A., Willits, N. H., & Hart, L. A. (2017). Assistance Dogs: Historic Patterns and Roles of Dogs Placed by ADI or IGDF Accredited Facilities and by Non-Accredited U.S. Facilities. *Frontiers in Veterinary Science*, 4. <https://doi.org/10.3389/fvets.2017.00001>
- Winkle, M., Johnson, A., & Mills, D. (2020). Dog Welfare, Well-Being and Behavior: Considerations for Selection, Evaluation and Suitability for Animal-Assisted Therapy. *Animals*, 10(11), 2188. <https://doi.org/10.3390/ani10112188>
- Yamamoto, M., & Hart, L. A. (2019). Professionally- and Self-Trained Service Dogs: Benefits and Challenges for Partners With Disabilities. *Frontiers in Veterinary Science*, 6. <https://doi.org/10.3389/fvets.2019.00179>
- Zegers, M. A. M., Schuengel, C., Van IJzendoorn, M. H., & Janssens, J. M. A. M. (2006). Attachment representations of institutionalized adolescents and their professional caregivers: Predicting the development of therapeutic relationships. *American Journal Of Orthopsychiatry*, 76(3), 325–334. <https://doi.org/10.1037/0002-9432.76.3.325>

Bijlage 1 – Toestemmingsformulier

TOESTEMMINGSFORMULIER INTERVIEWS PSYCHOSOCIALE ASSISTENTIEHONDEN

- Ik heb de informatiebrief over het onderzoek gelezen. Als ik vragen heb, voor, tijdens, of na het onderzoek, kan ik contact opnemen met de hoofdonderzoeker dr. Steffie van der Steen (s.van.der.steen@rug.nl, 0653872403).
- Ik begrijp waar het onderzoek over gaat, wat er van mij wordt gevraagd, namelijk: deelnemen aan een interview over wanneer ik vanuit mijn functie een psychosociale assistentiehond passend vind en vragen over de financiering hiervan.
- Mijn antwoorden worden verwerkt in een online richtlijn over psychosociale assistentiehonden. Mijn uitspraken zullen hierbij niet naar mij terug te leiden zijn.
- De gegevens uit het interview worden alleen gebruikt voor het onderzoek en het opstellen van de online richtlijn over assistentiehonden. Ik begrijp dat ik contact kan opnemen met hoofdonderzoeker Steffie van der Steen (s.van.der.steen@rug.nl, 0653872403) om te vragen om mijn gegevens te verwijderen. De bewaartermijn bedraagt 10 jaar op een veilige server van de Rijksuniversiteit Groningen.
- Ik begrijp dat de deelname vrijwillig is. Ik geef toestemming voor deelname en weet dat ik elk moment mijn deelname kan stopzetten. Als ik besluit te stoppen, hoef ik niet uit te leggen waarom. Stoppen heeft (uiteraard) geen negatieve gevolgen voor mij.
- Hieronder geef ik aan waar ik toestemming voor geef:

Toestemming om deel te nemen aan het onderzoek:

- Ja, ik geef toestemming voor deelname aan dit onderzoek, dit is geldig tot: 01-06-2024
- Nee, ik geef geen toestemming voor deelname aan het onderzoek

Toestemming voor het opnemen van de audio tijdens het onderzoek:

- Ja, ik geef toestemming om de audio van het interview op te nemen.
- Nee, ik geef geen toestemming om de audio van het interview op te nemen.

Toestemming voor het verwerken van mijn persoonsgegevens:

- Ja, ik geef toestemming voor de verwerking van mijn persoonsgegevens (naam en functie). De bewaartermijn bedraagt 10 jaar. Ik weet dat ik op elk moment kan vragen om mijn gegevens te wissen, zelfs na afloop van het interview.
- Nee, ik geef geen toestemming voor de verwerking van mijn persoonsgegevens.

Naam deelnemer:	Handtekening deelnemer:	Datum:

Naam onderzoeker:	Handtekening onderzoeker:	Datum:

De onderzoeker verklaart dat de deelnemer informatie heeft gekregen over het onderzoek.

U heeft recht op een kopie van dit toestemmingsformulier.

Bijlage 2 – Interviewleidraad Hulphondorganisaties

Leidraad interview assistentiehonden – hulphondorganisaties

Regels voor het interview

- Opnemen gaat het makkelijkst met je smartphone of een tablet. Controleer vooraf of je voldoende geheugen hebt.
- Houd de interviewleidraad er altijd bij, zodat elk onderwerp voor iedereen aan bod komt.
- Je mag alles in je eigen woorden doen en hoeft de tekst niet letterlijk op te lezen (mag wel).
- Als de geïnterviewde al antwoord lijkt te hebben gegeven op een vraag, stel de vraag dan wel, met gelijk daarachter aan "Volgens mij hebben we dit al behandeld, toch? Daarmee geef je de geïnterviewde de mogelijkheid om het nog wat toe te lichten, of om gewoon te zeggen "Ja, klopt."
- Doorvragen zijn schuingedrukt en altijd optioneel, als er voldoende tijd is en je het gevoel hebt dat er nog meer interessante informatie uit het interview te halen is. Doorvragen naar eigen inzicht mag ook altijd, bijvoorbeeld als je nog iets wat duidelijker wil krijgen, of als de geïnterviewde iets interessants zegt.

- Begroeting, aangeven wie jij bent en bedanken voor de mogelijkheid om een interview te houden
 - *In eigen woorden*
- Aangeven wie jij bent en waar het onderzoek over gaat
 - *We houden dit interview in het kader van een onderzoeksproject. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door jongeren met een hulphond en onderzoekers van de Rijksuniversiteit Groningen en de Erasmus Universiteit Rotterdam.*
 - *Het doel van het onderzoek is in kaart brengen voor wie en wanneer een psychosociale assistentiehond passend is en wat gemeenten en zorgverzekeraars nodig hebben om te beslissen over een vergoeding.*
- Toestemmingsformulier laten lezen en ondertekenen
 - *Voor het interview van start gaat, heb ik hier eerst een toestemmingsformulier. Lees dit rustig door en stel gerust vragen als u die heeft. Daarna kunt u deze ondertekenen.*
- Audio-opname extra toelichten en aanzetten
 - *Zoals u in het formulier zag, willen we graag een audio-opname maken om het interview later terug te luisteren en verder te analyseren.*
 - *Nadat we de audio-opname hebben uitgeschreven, zullen we de opname verwijderen. Als u hiermee akkoord gaat, zet ik nu de audio-opname aan AANZETTEN*
- Benadrukken dat deelnemer geen antwoord hoeft te geven als deelnemer dat liever niet wil.
 - *Ik ga vragen stellen over hoe een traject van het aanvragen van een hulphond gaat en waar uw organisatie de keuzes voor het wel of niet accepteren op baseert. Soms stel ik een vervolgvraag. U mag steeds zo kort of zo lang antwoorden als u zelf wil.*
 - *Voel u vrij om alleen die informatie te geven die u ook echt kan, mag en wil geven. Dus, als u liever geen antwoord geeft op een vraag, zeg het dan even. Dan slaan we die vraag over.*
 - *We kunnen op elk moment pauze houden, of het interview stoppen als u dat wil.*
 - *Dan gaat nu het interview beginnen.*

[Controleer of de opname aanstaat]

Eerst een paar beginvragen:

1. Kunt u kort iets over uzelf en de organisatie waar u vandaag over spreekt vertellen?

- a. Wat is uw functie binnen deze organisatie?
- b. Hoe lang werkt u al (ongeveer) in deze functie?
- 2. Wat was de aanleiding voor jullie organisatie om psychosociale hulphondteams en/of -honden op te leiden?
- 3. Wat is jullie missie als organisatie?
 - a. Waarom bestaat de organisatie?
 - b. Wat is jullie doel?

Nu volgen er vragen over de manier van opleiden.

- 4. Jullie hebben gekozen om teamcoaching/vooropgeleide honden aan te bieden, wat maakt dat jullie voor deze manier van werken hebben gekozen?
- 5. Wat onderscheidt jullie organisatie van andere aanbieders van hulphonden/opleidingen voor hulphonden?
- 6. Houden jullie zicht op de behoeften van cursisten wat betreft de opleiding?
 - a. Zo ja, hoe?
- 7. Kunt u een inschatting maken van hoeveel aanvragen voor psychosociale assistentiehonden jullie als organisatie ongeveer per jaar krijgen?
 - a. Is deze hoeveelheid aanvragen in de afgelopen jaren veranderd?
 - b. Hoeveel van deze aanvragen worden ongeveer geaccepteerd?
- c. Is het aantal gehonoreerde aanvragen verhoudingsgewijs veranderd in de afgelopen jaren?

[Controleer of de opname nog aanstaat]

De volgende vragen gaan over de financiering van het traject en hoe jullie cursisten het traject bekostigen.

- 8. Hoeveel kost het opleiden van een psychosociale hulphond bij jullie organisatie?
 - a. Hangt dit bedrag af van de behoeften van de cursist, of is dit een standaardbedrag?
 - b. Kunt u toelichten hoe dit bedrag tot stand is gekomen?
- 9. Houden jullie bij hoe cursisten bij jullie hun traject bekostigen?
 - a. Zo ja, hebben jullie cijfers hiervan die jullie in het kader van het onderzoek met ons kunnen delen?
 - b. Hoe verloopt het financieringsproces van jullie cursisten in het algemeen?
- 10. Hoe vaak komt het (ongeveer) voor dat er bij een aanvraag al bekend is dat de financiering van het traject volledig rond is?
- 11. Zien jullie een verandering door de jaren heen wat betreft de financiering van trajecten?
 - a. Hoe denkt u dat dit komt?
 - b. Is er over de jaren heen een verandering te zien in hoe vaak gemeenten (via wmo) trajecten vergoeden?
- 12. Bieden jullie cursisten ondersteuning bij het financieringsproces?
 - a. Zo ja, waar bestaat deze ondersteuning uit?
- 13. Zijn er cursisten gestopt met een traject omdat de financiering te veel energie van de persoon vroeg of omdat de financiering niet verkregen kon worden?
 - a. Hebben jullie cijfers hiervan die jullie in het kader van het onderzoek met ons kunnen delen?
- 14. Hoe vindt u dat deze psychosociale hulphonden gefinancierd zouden moeten worden?
 - a. Met eigen geld, via de zorgverzekering, via wmo?
- 15. Wat vindt jullie organisatie van het (gebrek aan) Nederlandse wetgeving omtrent de accreditatie van psychosociale hulphonden?
 - a. Vinden jullie dat een ADI en/of ADEU kenmerk een wettelijk vereiste zou moeten zijn voor organisaties die hulphonden en/of opleidingstrajecten aanbieden?

- b. Vinden jullie dat een ADI en/of ADEU kenmerk een vereiste zou moeten zijn voor vergoeding vanuit de gemeente of zorgverzekering?

[Controleer of de opname nog aanstaat]

Dan hebben we nu vragen die gaan over wanneer jullie een aanvraag accepteren.

16. Als jullie een aanvraag binnen krijgen, wat zijn dan jullie stappen om te kijken of iemand wel of niet geschikt is voor een psychosociale hulphond?
- Welke criteria houden jullie aan om dit te beoordelen?
 - Zijn er criteria die zwaarder wegen bij het wel/niet accepteren van een aanvraag?
 - Wat doen jullie in geval van een 'grijs gebied'?
 - Hoe gaan jullie na of een cursist goed voor de hond kan zorgen?
17. Wat doen jullie als iemand de financiering helemaal rond heeft, maar niet geschikt lijkt te zijn voor een hulphond?

[Controleer of de opname nog aanstaat]

De volgende vragen gaan over de trajecten die jullie hebben meegemaakt.

18. Zien jullie verandering bij de cursisten naarmate het traject vordert of wordt afgerond?
- Indien ja: wanneer zien jullie die verandering gemiddeld?
 - Wat zien jullie zoal gebeuren?
 - Houden jullie contact met cursisten na afronding van hun traject? Zo ja, hoe?
19. Wat doen jullie als iemand een aantal jaar een hulphond heeft gehad, maar uiteindelijk niet meer voor de hond kan zorgen?
20. Wat doen jullie op het moment dat je erachter komt dat iemand zich niet aan de 'basisregels' houdt in het openbaar met de hulphond?

Afsluiting

- Dit waren de vragen die ik wilde stellen. Is er nog iets dat u graag wil toevoegen?
 - Heeft u zelf nog vragen?*
- Zo niet, dan stop ik nu de opname STOPZETTEN
- We gaan uw antwoorden en die van anderen zo goed mogelijk samenvatten, zonder namen te noemen. Uiteindelijk gaan we dit gebruiken voor een richtlijn voor de financiering van assistentiehonden, die we landelijk onder de aandacht gaan brengen in augustus/september. U krijgt een email als deze gereed is.
- Heel erg bedankt voor uw bijdrage!

Bijlage 3 – Interviewleidraad Jongeren

Leidraad interview assistentiehonden – jongeren

Regels voor het interview

- Opnemen gaat het makkelijkst met je smartphone of en tablet. Controleer vooraf of je voldoende geheugen hebt.
- Houd de interviewleidraad er altijd bij, zodat elk onderwerp voor iedereen aan bod komt.
- Je mag alles in je eigen woorden doen en hoeft de tekst niet letterlijk op te lezen (mag wel).
- Als de geïnterviewde al antwoord lijkt te hebben gegeven op een vraag, stel de vraag dan wel, met gelijk daarachter aan "Volgens mij hebben we dit al behandeld, toch? Daarmee geef je de geïnterviewde de mogelijkheid om het nog wat toe te lichten, of om gewoon te zeggen "Ja, klopt."
- Doorvragen zijn schuingedrukt en altijd optioneel, als er voldoende tijd is en je het gevoel hebt dat er nog meer interessante informatie uit het interview te halen is. Doorvragen naar eigen inzicht mag ook altijd, bijvoorbeeld als je nog iets wat duidelijker wil krijgen, of als de geïnterviewde iets interessants zegt.

- Begroeting, aangeven wie jij bent en bedanken voor de mogelijkheid om een interview te houden
 - *In eigen woorden*
- Aangeven wie jij bent en waar het onderzoek over gaat
 - *We houden dit interview in het kader van een onderzoeksproject. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door jongeren met een hulphond en onderzoekers van de Rijksuniversiteit Groningen en de Erasmus Universiteit Rotterdam.*
 - *Het doel van het onderzoek is in kaart brengen voor wie en wanneer een psychosociale assistentiehond passend is en wat gemeenten en zorgverzekeraars nodig hebben om te beslissen over een vergoeding.*
- Toestemmingsformulier laten lezen en ondertekenen
 - *Voor het interview van start gaat, heb ik hier eerst een toestemmingsformulier. Lees dit rustig door en stel gerust vragen als je die hebt. Daarna kun je deze ondertekenen.*
- Audio-opname extra toelichten en aanzetten
 - *Zoals je in het formulier zag, willen we graag een audio-opname maken om het interview later terug te luisteren en verder te analyseren.*
 - *Nadat we de audio-opname hebben uitgeschreven, zullen we de opname verwijderen. Als je hiermee akkoord gaat, zet ik nu de audio-opname aan AANZETTEN*
- Benadrukken dat deelnemer geen antwoord hoeft te geven als deelnemer dat liever niet wil.
 - *Ik ga vragen stellen over jou en je hulphond en de weg die jullie hebben bewandeld tot waar jullie nu zijn. Soms stel ik een vervolgvraag. Je mag steeds zo kort of zo lang antwoorden als je zelf wil.*
 - *Voel je vrij om alleen die informatie te geven die jij ook echt wil geven. Dus, als je liever geen antwoord geeft op een vraag, zeg het dan even. Dan slaan we die vraag over.*
 - *We kunnen op elk moment pauze houden, of het interview stoppen als jij dat wil.*
 - *Dan gaat nu het interview beginnen.*

[Controleer of de opname aanstaat]

Eerst een paar beginvragen:

1. Kun je kort iets over jezelf en je (aankomende) hulphond vertellen?

2. Hoe is het idee van een hulphond op je pad gekomen?
3. Wat maakte dat je voor een hulphond gekozen hebt en niet een “gewone” huishond?
4. Wat zijn de eerste stappen die je hiervoor hebt gezet?
 - a. Hoe heb je gekeken of een hulphond bij je past?
 - b. Welke informatie heb je opgezocht?

Nu volgen vragen over het begin van het traject en de keuzes die je hier moest maken.

5. Je hebt uiteindelijk gekozen voor een vooropgeleide hulphond / zelf je hulphond opleiden. Kun je vertellen waarom je hiervoor gekozen hebt?
6. Jouw hulphond is/wordt opgeleid door organisatie X. Waarom deze organisatie?
 - a. Heb je ook een andere organisatie overwogen?
 - b. Welke en waarom?

[Controleer of de opname nog aanstaat]

Voordat het mogelijk is om een hulphond te krijgen, moet deze gefinancierd worden. De volgende vragen gaan hierover.

7. Wist je toen je het idee van een hulphond kreeg, hoeveel dit (ongeveer) zou gaan kosten?
8. Welke financieringsmogelijkheden heb je overwogen?
 - a. Hoe is/wordt je hulphond uiteindelijk gefinancierd?
9. Kun je beschrijven hoe het financieringsproces verliep/verloopt? Welke stappen heb je gezet?
10. Kun je beschrijven hoe het financieringsproces voor jou voelt/voelde?
 - a. Had/heeft het financieringsproces invloed op jouw mentale toestand?
 - b. Op welke manier?
 - c. Heb je overwogen het traject te stoppen, vanwege de financiering?
11. Hoe had het financieringsproces aangepakt moeten worden volgens jou?
 - a. Heb je tips voor financierders?

[Controleer of de opname nog aanstaat]

De laatste vragen gaan over het leven van jou en je hulphond.

12. Hoe gaat het met je, sinds je hulphond in je leven is?
 - a. Zie je een verschil met hoe het hiervoor was?
 - b. Waar merk je dat aan?
13. Hoe omschrijf je de band tussen jou en je hond?
14. Hoe gaat het met je hond?
 - a. Hoe denk je dat je hond het werken vindt?
 - b. Hoe zorg je voor ontspanning voor je hond?
15. Wat vinden jij en je hond het leukste om te doen?

De laatste vragen gaan over hoe je het leven met je hulphond straks voor je ziet.

- 12) Wat denk je dat jouw hulphond je gaat brengen?
 - a. Waar in je leven hoop je verandering te gaan zien?
- 14) Waar kijk je naar uit in het leven met je hulphond?

Afsluiting

- Dit waren de vragen die ik wilde stellen. Is er nog iets dat je graag wil toevoegen?
 - *Heb je zelf nog vragen?*
- Zo niet, dan stop ik nu de opname **▮STOPZETTEN**
- We gaan jouw antwoorden en die van anderen zo goed mogelijk samenvatten, zonder jullie namen te noemen. Uiteindelijk gaan we dit gebruiken voor een richtlijn voor de financiering van assistentiehonden, die we landelijk onder de aandacht gaan brengen in augustus/september. Je krijgt een email als deze gereed is.
- Heel erg bedankt voor jouw bijdrage!
- Als dank voor je deelname, krijg je via email een waardebon van 25 euro die je kunt besteden bij verschillende winkels of online platforms.

Bijlage 4 – Codeboek Hulphondorganisaties

Hoofdcode/Subcode	Omschrijving	Voorbeeld code
Kosten	De organisaties vinden het belangrijk hoe duur de trainingen zijn die zij aanbieden.	“Mijn missie is om betaalbare trainingen aan te bieden”
Inhoud training	De manier waarop trainingen worden aangeboden.	“... Om laagdrempelige trainingen aan te bieden.”
Kennis en deskundigheid	De kwaliteit van een organisatie wordt gewaarborgd.	
<i>Gekwalificeerde opleiders</i>	De medewerkers hebben voldoende kennis en zijn opgeleid.	“Niet overleveren aan een of andere koekenbakker”
<i>Samenwerking binnen organisatie</i>	Iedere medewerker heeft zijn eigen expertise, wat samengebracht wordt.	“Ik kan een beetje honden en mensen trainen, I. is echt een hondentrainer en W is betrokken bij de cliënten”
Grenzen verleggen	Het vergroten van de wereld van de jongeren.	“Dat mensen over grenzen kunnen gaan die ze zonder hond niet zouden kunnen overgaan”
Mensen helpen	Het willen helpen van zoveel mogelijk mensen die in aanmerking komen voor een hulphond.	“Dat ik een heleboel mensen zou willen helpen”
Zelfstandig leven	Het leven uiteindelijk zelf weer aan kunnen, zonder hulphond.	“Uiteindelijk jouw hulphond weer een rol als huishond kan innemen”
Maatwerk bieden	Samenwerking met eigen inspraak van cursisten.	
<i>Kijken naar de mogelijkheden</i>	Samen het mogelijke mogelijk maken	“Zoveel mogelijk kijken naar de mogelijkheden en niet naar de beperkingen”

Bijlage 5 – Codeboek Jongeren

Hoofdthema/Subthema	Omschrijving	Voorbeeld code
Kosten	De organisatie is niet te duur.	“De prijs daarvan is wel een heel stuk beter ... een verschil wat je meeneemt in een keuze.”
Inhoud training	Waar op gefocust wordt tijdens de trainingen.	
<i>Coöperatief</i>	Er wordt niet geforceerd tijdens de trainingen. Focus op intrinsieke motivatie hond.	“I see a lot of abuse happening with animals, forced training.”
<i>Positieve bekrachtiging</i>	Niet straffen, alleen belonen.	“Never use any negative reinforcement, only treats, treats, play, play.”
<i>Samenwerking met de hond</i>	Centraal staat de samenwerking in het proces.	“it's a journey as a team and that's what I kind of wanted.”
Reistijd	De jongeren hoeven niet of niet ver te reizen vanaf hun huis.	“Want de eerst volgende optie zit in Zwolle ergens, dat was voor mij geen optie dus.”
Kennis en deskundigheid	De kwaliteit van een organisatie is van belang, waarbij goede begeleiding wordt geboden,	“Waar de kwaliteit dus echt voorop staat en ze er het allerminst een verdienmodel uit proberen te slepen.”
WachtlIJst	Het al dan niet hebben van een wachtlIJst van een organisatie.	“Maar die hadden een gigantisch lange wachttijd, dus die is toen ook afgevallen.”
Ras van de hond	Het ras van de hond die wordt aangeboden door een organisatie	“een andere organisatie werkt met shelties, maar die zijn veel te klein voor me.”
Band begeleider	De relatie tussen de jongeren en de begeleider(s) van een organisatie.	
<i>Vertrouwen begeleider</i>	De begeleider kent de jongere goed en jongeren hebben het gevoel de begeleider te kunnen vertrouwen.	“Ook omdat ik zelf met het vertrouwen van mensen gewoon heel veel problemen heb.”
<i>Begeleider is meedenkend</i>	De jongeren hebben het gevoel dat zij gehoord worden.	“En ja dat [de begeleider] is gewoon heel erg meedenkend, heel prettig.”
<i>Directe betrokkenheid</i>	De jongeren weten bij wie ze gelijk terecht kunnen.	“Zodat ze ook echt specifiek de tijd voor je hebben, op dat moment.”
Algemene kenmerken organisatie	De jongeren weten wat een organisatie te bieden heeft	

<i>Duidelijkheid</i>	Het is voor jongeren makkelijk om contact te maken met de organisatie en de organisatie kan hen te woord staan.	“En eigenlijk was dit de enige school waar ik veel duidelijkheid kreeg.”
<i>Accreditatie</i> - <i>wel of niet van belang</i>	De hulphondorganisatie is wel of niet geaccrediteerd bij de ADI (Assistance Dog International)	“De ADI is voor mij ook geen belangrijke accreditatie, dus dan is je zoekgebied voor scholen natuurlijk ook een heel stuk groter.”
<i>Voor specifieke doelgroep</i>	De organisatie focust zich op één specifieke doelgroep waarin zij gespecialiseerd zijn.	“En echt puur voor autisme ... dat heeft tot die keuze [voor deze organisatie] geleid.”
<i>Maatwerk</i> - <i>Kleinschaligheid</i>	De organisatie heeft kennis over de cursisten en houdt rekening met hun behoeften. Kleinschaligheid is een positieve factor voor het bieden van maatwerk.	“[de begeleider] weet zo goed vanuit waar wij vandaan komen en die kent ons als team zo ontzettend goed.”
Reden overstap andere organisatie	Jongeren die bij een organisatie begonnen zijn, maar gedurende het traject zijn overgestapt naar een andere organisatie.	
<i>Conflict begeleider</i>	De overstap maken naar een andere organisatie vanwege een conflict bij huidige organisatie.	“Met die organisatie is het toen stuk gelopen omdat iemand allemaal rare verhalen over mij heeft verteld tegen die eigenaar”
<i>Te weinig deskundigheid</i>	Er is volgens de jongeren die zijn overgestapt om deze reden een gebrek aan kwaliteit van de organisatie.	“Merkte ik dat er heel veel mis ging binnen de organisaties, qua overdracht, qua kennis.”
<i>Te weinig betrokkenheid</i>	De jongeren maakten een overstap omdat ze te weinig betrokkenheid vanuit de organisatie ervaarden.	“Ik voelde me niet helemaal gezien binnen de organisatie, als team.”
<i>Aantal trainingen in de maand</i>	Het aantal trainingen dat geboden werd door een organisatie werd niet als voldoende ervaren, waardoor het proces te traag verliep in vergelijking met andere organisaties.	“Ik wil niet een keer per maand training, maar één keer per twee weken.”