

# R-MET

## RESOURCEGROEPEN

## MODEL-EVALUATIETOOL

Dit document is geschreven om professionele teams en hulpverleners te ondersteunen bij het evalueren en implementeren van Resourcegroepen.

Cathelijn Tjaden<sup>1</sup>  
Koen Westen<sup>2</sup>  
Eva Leeman<sup>3</sup>  
Jan Van Der Grift<sup>4</sup>  
Hans Kroon<sup>1 5</sup>  
Niels Mulder<sup>3 6</sup>

---

<sup>1</sup> Trimbos Instituut

<sup>2</sup> Avans Hogeschool

<sup>3</sup> Parnassia groep

<sup>4</sup> Altrecht

<sup>5</sup> Tilburg Universiteit

<sup>6</sup> Erasmus MC

## Inhoud

<b>R-MET</b> .....	1
1. Resourcegroepen .....	3
1.1 Resourcegroepen .....	3
1.2 R-MET .....	3
1.3 Gebruik .....	4
1.4 Contact .....	5
2. Algemene kenmerken van de RG .....	6
2.1 Achtergrondinformatie .....	6
2.2 Frequentie RG-bijeenkomsten .....	6
2.3 Samenstelling van de groep .....	7
2.4 Integratie in het FACT-team .....	7
3. Voorbereiding .....	9
3.1 Verdiepingsgesprekken .....	9
3.2 Faciliteren van regie .....	10
4. Het RG-plan .....	12
4.1 Opstellen van het RG-plan .....	12
4.2 Bespreken van het RG-plan tijdens de RG-bijeenkomsten .....	12
4.3 Vaardigheidstrainingen .....	13
5. Emotioneel klimaat tijdens de RG-bijeenkomsten .....	15
5.1 Expressed emotions .....	15
5.2 Gelijkwaardigheid in de RG .....	17
6. Waardering .....	18
Bijlage 1: RG-bijeenkomst Vragenlijst .....	19
Bijlage 2: jaarlijkse vragenlijst .....	22
Bijlage 3: R-MET .....	24

# 1. Resourcegroepen

## 1.1 Resourcegroepen

Mensen met langer durende (ernstige) psychiatrische aandoeningen komen gedurende hun herstelproces met vele verschillende instanties, teams en disciplines in aanraking. Tijdens de verschillende fasen van herstel wordt een passende intensiteit van zorg gezocht en vaak gevonden. Dit op- en afschalen van de intensiteit van zorg betekent geregeld een overdracht van het ene naar het andere team. Denk bijvoorbeeld aan de overgang van een kliniek naar ambulante of van een sociaal wijkteam naar een FACT-team of aan de volledige overdracht naar de huisarts. Het behouden van overzicht en regie is voor de cliënt van groot belang om de continuïteit en coördinatie van zijn of haar behandeling te waarborgen. Hiernaast groeit het besef dat het activeren en betrekken van steunbronnen in de directe omgeving onmisbaar is bij passende zorg en ondersteuning. Goede communicatie, samenwerking en afstemming tussen de verschillende instanties en steunbronnen vormt hierbij een uitdaging. Het creëren van een stabiele groep van familieleden, naasten en professionals om de cliënt heen gedurende het gehele herstelproces, ondersteunt de cliënt in het behouden van het overzicht en de eigen regie.

Dit vormt de basis van de zogenoemde Resourcegroepen (RG): een groep mensen die voor de cliënt belangrijk is en die hem/haar ondersteunt persoonlijke, zelfgekozen hersteldoelen te bereiken. De RG bestaat uit zowel familieleden of andere naastbetrokkenen alsook professionals van binnen of buiten de GGZ. De samenstelling van de groep wordt door de cliënt bepaald en is flexibel, dit maakt dat de RG steeds aansluit bij verschillende fasen van herstel. Hulp- en steunbronnen in de omgeving worden geactiveerd en dit helpt zorgprofessionals om zich op een positieve manier overbodig te maken en optimaal tot gezamenlijke besluiten te komen met de betrokken resources. Het werken in de triade wordt zo tot norm verheven.

## 1.2 R-MET

De R-MET is een online tool met als belangrijkste doel de evaluatie en implementatie van de Resourcegroepen te ondersteunen voor professionele teams, hulpverleners en onderzoekers. De R-MET is in samenwerking met verschillende experts uit het veld ontwikkeld. De R-MET is expliciet geen modelgetrouwheidsschaal. De tool en de vragen zijn daarentegen bedoeld om inzicht te verkrijgen in **hoe** de Resourcegroepen-methodiek vorm krijgt in de praktijk, wat als basis dient voor verdere ontwikkeling van de methodiek. Hiernaast vormen de vragenlijsten een evaluatiemoment, wat aanzet geeft tot nabespreking en waardering van het proces van de RG door alle RG-leden. Dit geeft inzicht in ervaringen vanuit verschillende invalshoeken en levert daarnaast input voor eventuele aanpassingen om de kwaliteit van de individuele RG gedurende het proces te verbeteren op basis van de wensen en mogelijkheden van alle leden. Ten derde levert de R-MET een belangrijke bijdrage aan het landelijke onderzoek naar de RG en de effectiviteit van de methodiek. Zo geven de antwoorden op de vragenlijsten en bijbehorende scores inzicht in waar de effectiviteit door wordt bepaald en wat belangrijke elementen zijn in de RG-methodiek.

De Resourcegroepen methodiek wordt momenteel met name ingezet vanuit de ggz en in het bijzonder vanuit de FACT-teams. De methodiek leent zich echter ook uitstekend voor andere domeinen, denk bijvoorbeeld aan het sociale domein, de wijkteams, de verslavingszorg, jeugd GGZ en beschermd wonen. In dit document spreken we om die reden dan ook van zorgteams.

### 1.3 Gebruik

Kenmerkend voor de tool zijn de verschillende perspectieven: zowel de cliënt, als de RG-leden, als de dossierhouder (DH) vullen vragen in om een compleet beeld te vormen. De R-MET bestaat uit twee vragenlijsten, zie ook tabel 1:

- 1) **“RG-bijeenkomst Vragenlijst DH”** (de vragen uit deze vragenlijst worden in dit document met blauw aangegeven):

deze vragenlijst bestaat uit 25 korte vragen (en een aantal sub vragen) en wordt na elke RG-bijeenkomst door de DH ingevuld in samenspraak met de cliënt (bij voorkeur tijdens de nabespreking van de RG-bijeenkomst). De DH krijgt na elke RG-bijeenkomst een link toegestuurd waarna de vragen online worden ingevuld. Het is mogelijk om deze data tussentijds in te zien. De vragenlijst heeft 5 verschillende secties:

- (1) Algemene kenmerken over de Resourcegroep (samenstelling, frequentie van samenkomen, etc);
- (2) Vorbereiding (verdiepingsgesprekken, voorbereiding van de bijeenkomst)
- (3) RG-plan (opstellen onderdelen, bespreken met de RG, uitvoering)
- (4) Expressed Emotions (sfeer tijdens de RG-bijeenkomst)
- (5) Waardering RG (subjectieve waardering van de DH)

- 2) **“Jaarlijkse Vragenlijst RG”**: (de vragen uit deze vragenlijst worden in dit document met groen aangegeven):

deze vragenlijst bestaat uit 9 vragen (en een aantal sub vragen) en wordt eens per 12 maanden ingevuld vanuit drie oogpunten: de cliënt, de RG-leden en de dossierhouder. Er bestaan enkele variaties tussen deze versies. De vragenlijst wordt tijdens een RG-bijeenkomst ingevuld en opgestuurd naar het onderzoeksteam. Hoewel er enkele variaties bestaan tussen de versies van verschillende invalshoeken (cliënt, RG-leden en DH), bestaat de gehele lijst wel steeds uit 4 secties:

- (1) Expressed Emotions (sfeer tijdens de RG-bijeenkomst)
- (2) Gelijkwaardigheid (sfeer tijdens de RG-bijeenkomst)
- (3) Eigen regie (ervaren regie van de cliënt- *wordt alleen ingevuld door cliënt*)
- (4) Waardering RG (subjectieve waardering vanuit de verschillende oogpunten cliënt, RG en DH)

De data die voortkomt uit deze vragenlijsten wordt samengevoegd en vormt de input voor de scores op de **R-MET** (de scores worden in dit document met oranje aangegeven). Na het invullen van de jaarlijkse vragenlijst wordt een bezoek gepland door de onderzoeker, waarin de verschillende scores worden doorlopen, besproken en eventueel aangepast. De scores worden vervolgens gebruikt voor evaluatie-, onderzoeks- en implementatiedoelinden.

**Tabel 1**

*Overzicht van de twee vragenlijsten en de verschillende invulmomenten door verschillende partijen*

	RG-bijeenkomst Vragenlijst DH					Jaarlijkse Vragenlijst RG			
	Algemene kenmerken RG	Voorbereiding	RG-plan	Expressed Emotions	Waardering RG	Expressed Emotions	Gelijkwaardigheid	Eigen regie	Waardering RG
DH	x	x	x	x	x	x	x		x
Cliënt						x	x	x	x
RG-leden						x	x		x

#### 1.4 Contact

Voor vragen en informatie omtrent de R-MET en deelname aan het landelijk onderzoek kunt u contact opnemen met Cathelijn Tjaden: [ctjaden@trimbos.nl](mailto:ctjaden@trimbos.nl).

## 2. Algemene kenmerken van de RG

### 2.1 Achtergrondinformatie

Achtergrondinformatie over de RG. Tot welke organisatie behoort het team en de dossierhouder (DH) en welke naam heeft de cliënt aan de RG gegeven.

1.	Instelling dossierhouder	
2.	Team dossierhouder	
3.	Functie dossierhouder	
4.	Functie regiebehandelaar	
5.	De naam van de RG	

### 2.2 Frequentie RG-bijeenkomsten

Wanneer de bijeenkomsten met regelmaat plaatsvinden ontstaat er een bepaalde continuïteit die noodzakelijk is voor het evalueren en aanpassen van de doelen. Ook is deze regelmaat van belang voor het bevorderen van een vertrouwde en stabiele samenwerking, zodat alle RG-leden er op kunnen rekenen dat er een frequent moment is waarop ze bij elkaar komen en dat zo de verschillende steunbronnen elkaar op de hoogte kunnen houden. Het streven is om minimaal iedere 3 maanden een RG-bijeenkomst plaats te laten vinden. Door na iedere bijeenkomst de datum van de bijeenkomst te notuleren, wordt automatisch bijgehouden hoeveel bijeenkomsten er per jaar plaats vinden.

RG-bijeenkomst Vragenlijst (DH)		
Frequentie RG-bijeenkomsten		
6.	Op welke datum vond de RG-bijeenkomst plaats?	
6a.	Op welke datum vond de instroom in het onderzoek plaats?	→ ingevuld door onderzoeker
6b.	Op welke datum vond de vorige RG-bijeenkomst plaats?	→ ingevuld door onderzoeker

R-MET						
Item	Omschrijving	Score				
1.	Aantal RG-bijeenkomsten per jaar, streven is een minimum van 4.	1	2	3	4	5
		0	1	2	3	4
		bijeenkomsten in de afgelopen 12 maanden.				

## 2.3 Samenstelling van de groep

Uit de ervaringen met het Zweedse R-ACT model is gebleken dat de Resourcegroepen sterk verschillen qua omvang en samenstelling. Uitgangspunt is dat de samenstelling flexibel is en dat het de cliënt is die beslist wie er in zijn Resourcegroep zit en wanneer het wenselijk is om de samenstelling te wijzigen. Tegelijkertijd wordt beoogd dat er middels de Resourcegroep-bijeenkomsten continue samenwerking is met verschillende steunbronnen om iemand heen en dat op deze manier het contact tussen de cliënt, diens omgeving en de verschillende zorginstaties wordt verbeterd. Om uitspraak te kunnen doen over de stabiliteit van de samenstelling, de samenwerking en communicatie tussen verschillende steunsystemen en domeinen, is het van belang om zicht te krijgen op de daadwerkelijke samenstelling van de Resourcegroepen. Er wordt onderscheid gemaakt tussen informeel steunsysteem (naastbetrokkenen, bijvoorbeeld: familie, vrienden, burens, kennissen) en het formele steunsysteem (zorgprofessionals binnen of buiten de GGZ, bijvoorbeeld: regiebehandelaar, ervaringsdeskundige, sociaal wijkteam, job coach, huisarts). De vragen 11 t/m 15 geven informatie over de samenstelling van de RG, hier is geen scoringsitem R-MET aan verbonden.

RG-bijeenkomst Vragenlijst (DH)		
Samenstelling RG		
9a.	Wie waren de aanwezige RG-leden uit het informele steunsysteem?	
9b.	Wie waren de aanwezige RG-leden uit het formele steunsysteem?	
10.	Zijn er nog andere RG-leden die niet genoemd zijn?	<i>Ja – Nee</i> <i>Zo ja, wie:</i>
11.	Hoeveel RG-leden waren er in het totaal aanwezig?	
12.	Is de RG-samenstelling gewisseld t.o.v. vorige keer?	<i>Ja - Nee</i>
	a. Zo ja: hoeveel RG-leden zijn er weggegaan?	
	b. Zo ja: hoeveel RG-leden zijn er bijgekomen?	

## 2.4 Integratie in het zorgteam

Het doel is om het werken met Resourcegroepen te integreren in de huidige werkwijzen voor mensen met psychiatrische aandoeningen. Hiertoe zal bijvoorbeeld de behandelplanbespreking van een zorgteam worden gedaan tijdens een bijeenkomst van de Resourcegroep, kan de regiebehandelaar jaarlijks aansluiten bij een RG-bijeenkomst ter vervanging van een individueel contact en kan een crisisbespreking plaats vinden in aanwezigheid van de RG. De mate waarin (RG-getrainde) hulpverleners worden ondersteund door het team en de regiebehandelaar en de mate waarin het opstarten van de Resourcegroep onderdeel is van de werkwijze van het team en de behandeling kan sterk uiteenlopen in verschillende teams. Met de vragen 1 t/m 4 van de RG-bijeenkomst vragenlijst DH wordt dit weergegeven, de antwoorden vormen de input voor het R-MET item 3.

RG-bijeenkomst Vragenlijst (DH)	
Integratie in het zorgteam	

<b>9c.</b>	Was de regiebehandelaar aanwezig?	<i>Ja / Nee</i>
<b>13.</b>	In welke mate ondersteunt het zorgteam het opstarten van de RG?	<i>Niet</i> <i>1-2-3-4-5-6-7-8-9-10</i> <i>Veel</i>
<b>14.</b>	Is de RG-bijeenkomst teruggekoppeld aan het zorgteam?	<i>Ja / Nee</i>
<b>15.</b>	Is er een behandelplanbespreking geweest over deze cliënt?  Zo ja: is het behandelplan besproken en vastgesteld in de RG? Zo ja: wie waren hierbij, naast de reguliere RG-leden, aanwezig? Is het behandelplan teruggekoppeld naar het zorgteam door de dossierhouder?	<i>Ja / Nee</i>  .....

R-MET						
Item	Omschrijving	Score				
<b>2.</b>	Integratie is bereikt, indien: 1) De regiebehandelaar jaarlijks aanwezig is in de RG. 2) De mate van ondersteuning >6 is. 3) De RG-bijeenkomst teruggekoppeld is aan het team. 4) Het jaarlijkse behandelplan besproken en vastgesteld is in de RG.	<b>1</b> Er wordt aan geen van de criteria voldaan.	<b>2</b> Wordt voldaan aan 1 criterium	<b>3</b> Wordt voldaan aan 2 criteria	<b>4</b> Wordt voldaan aan 3 criteria	<b>5</b> Wordt voldaan aan 4 criteria

### 3. Voorbereiding

#### 3.1 Verdiepingsgesprekken

Verdiepingsgesprekken vormen een belangrijk onderdeel van het model. Het doel van deze gesprekken is om ruimte te geven aan het verhaal en de ervaringen van alle betrokkenen zodat de zogeheten expressed emotions (EE) tijdens de latere RG-bijeenkomsten laag is.

In de praktijk blijken deze gesprekken arbeidsintensief en soms lastig te integreren in de dagelijkse bezigheden. Met oog voor de evaluatie en implementatie is het van belang om zicht te krijgen op de gemiddelde tijdsinvestering in relatie tot de waardering ervan door de RG en de ervaren effecten door allen. Tijdens de ontwikkeling van de tool is er veel discussie geweest over de aanwezigheid van de cliënt tijdens de verdiepingsgesprekken. Hoe krijgt dit vorm in de praktijk? Hoe vaak is de cliënt bij de verdiepingsgesprekken aanwezig? En heeft dat effect op de waardering van de gesprekken? Het is belangrijk om de antwoorden op deze vragen met de cliënt en de RG te bespreken. Tegelijkertijd geeft de werkelijke uitvoering van een RG in de praktijk relevante input voor het landelijke onderzoek naar Resourcegroepen. De vragen 6 t/m 10 leveren de input voor de R-MET en de jaarlijkse vragenlijst dient als externe toets, zie 2.3 voor onderscheid tussen formele en informele steunsysteem.

RG-bijeenkomst Vragenlijst (DH)		
Verdiepingsgesprekken		
16.	Met hoeveel <i>nieuwe</i> genomineerden uit het informele steunsysteem zijn er verdiepingsgesprekken gevoerd ter voorbereiding van deze bijeenkomst? <sup>7</sup>	.....
17.	Was de cliënt aanwezig bij deze verdiepingsgesprekken?	<i>Ja / Nee</i>
18.	Met hoeveel <i>nieuwe</i> genomineerden uit het formele steunsysteem zijn er verdiepingsgesprekken gevoerd ter voorbereiding van deze bijeenkomst? <sup>1</sup>	.....
19.	Bij hoeveel van deze verdiepingsgesprekken was de cliënt aanwezig?	.....
20.	Bij hoeveel <i>nieuwe</i> genomineerden was er meer dan 1 verdiepingsgesprek nodig? <sup>1</sup>	.....

RG-bijeenkomst Vragenlijst (DH)		
Voorbereiding– Verdiepingsgesprekken ( <i>ingevuld door de RG-leden</i> )		
4.	Is er een verdiepingsgesprek met u gevoerd voordat u bij een RG-bijeenkomst aanwezig was?	<i>Ja - Nee</i>
4a.	Zo ja: Was uw naaste die in behandeling is bij de GGZ bij het verdiepingsgesprek aanwezig?	<i>Ja - Nee</i>

<sup>7</sup> Nieuwe genomineerden zijn alle personen die voor de eerste keer aanwezig zijn bij de RG-bijeenkomst

<b>4b.</b>	Hoe heeft u het verdiepingsgesprek over het algemeen ervaren?	<i>Negatief</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Positief</i>
------------	---	--

R-MET						
Item	Omschrijving	Score				
<b>3.</b>	Er zijn verdiepingsgesprekken gevoerd met alle RG-leden	1	2	3	4	5
		Met 0% van de leden is een verdiepingsgesprek gevoerd	Met 25% van de leden	Met 50% van de leden	Met 75% van de leden	Met 100% van de leden

### 3.2 Faciliteren van regie

Een belangrijk onderdeel van de RG-bijeenkomsten is het uitdagen van cliënten om na te denken over verschillende aspecten van de inrichting van de eigen zorg. De mate waarin iemand (mee) heeft gedacht over uiteenlopende aspecten van de Resourcegroep is zo een middel om de Resourcegroep als eigen te gaan ervaren en om regie te voelen en voeren over het bestaan en proces ervan. Op deze manier sluit de invulling van de Resourcegroep aan op het individuele herstelproces en wordt eigen kracht ontwikkeld en ingezet. Onderstaande vragenlijsten geven een analyse van de regie van de cliënt op het proces. De uitkomsten van de analyse kunnen gebruikt worden ter verbetering van het proces van de RG van de cliënt en de ondersteuning van Resourcegroepen door de dossierhouder (en het team) in het algemeen. De uitkomst van de vragenlijst, in te vullen na iedere bijeenkomst, komt terug in de totaalscore van item 2 in de R-MET. De scores op de jaarlijkse vragenlijst, zoals ingevuld door de cliënt, dienen, naast onderzoeksdoeleinden, louter een evaluatief karakter voor cliënt, dossierhouder en RG.

RG-bijeenkomst Vragenlijst (DH)			
<b>5.</b>	Op welke manier heeft de cliënt de volgende elementen bepaald:		
	<b>zelfstandig</b>	<b>in samenspraak</b>	<b>vooral door anderen bepaald</b>
	De hersteldoelen	1	0
	Agenda van de bijeenkomst	1	0
	Samenstelling van de groep	1	0
	Het voorzitterschap	1	0
	De locatie	1	0
	De frequentie	1	0
	<b>Totaal aantal punten:</b>		

RG-bijeenkomst Vragenlijst (DH)		
Regie (ingevuld door cliënt)		
<b>10.</b>	a. De doelen die zijn besproken in de RG, voelen als	<i>Eens</i>

	mijn eigen doelen.	1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 Niet mee eens
	b. Op de agenda's van de RG-bijeenkomsten stonden de punten die ik graag wilde bespreken.	Eens 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 Niet mee eens
	c. Ik heb zelf bepaald wie er in mijn RG zit of heeft gezeten en wie niet.	Eens 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 Niet mee eens
	d. Ik heb bij elke RG-bijeenkomst bepaald wie de voorzitter zou zijn.	Eens 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 Niet mee eens
	e. De gemaakte afspraken zijn er voor het behalen van mijn doelen.	Eens 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 Niet mee eens
	f. De RG ondersteunt mij in mijn herstelproces.	Eens 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 Niet mee eens

R-MET						
Item	Omschrijving	Score				
4.	Regie is gefaciliteerd, indien bij vraag 5 zes punten zijn gescoord.	1	2	3	4	5
		Twee punten	Drie punten	Vier punten	Vijf punten	Zes punten
5.	De mate van ervaren regie wordt afgeleid van de gemiddelde regie-score op de jaarlijkse vragenlijst (a t/m f, ingevuld door cliënt)	1	2	3	4	5
		0 - 2	2 - 4	4 - 6	6 - 8	8 - 10

## 4. Het RG-plan

### 4.1 Opstellen van het RG-plan

In het RG-plan worden de korte- en lange termijn hersteldoelen van de cliënt beschreven. Korte termijndoelen zijn doelen die in minder dan drie maanden behaald kunnen worden (tot de volgende RG-bijeenkomst). Lange termijndoelen zijn doelen die voor een langere tijd gelden. Een hersteldoel is duidelijk in de 'ik-vorm' gesteld en bestaat bij voorkeur uit minder dan 140 karakters (tweets). Er wordt vervolgens in de groepsbijeenkomst besproken wie van de RG-leden de cliënt zou kunnen ondersteunen om de hersteldoelen te bereiken. De afspraken worden daarna in het RG-plan opgeschreven. Een vierde onderdeel van het RG-plan is een signaleringsplan, waarin beschreven wordt wat de vroege signalen van dreigende terugval zijn en op welke manier de leden van de Resourcegroep de cliënt kunnen ondersteunen in de verschillende fases.

Met de vragenlijst kan een beeld worden verkregen van het RG-plan in de praktijk en wordt automatisch item 6 gescoord. Bevat een RG-plan inderdaad deze vier componenten? Dit gaat enkel om de aanwezige elementen. Of het ook besproken is met de RG komt in item 7 aan de orde.

RG-bijeenkomst Vragenlijst (DH)			
22.	Het RG-plan bevat:	Ja	Nee
	Korte termijn hersteldoelen	1	0
	Lange termijn hersteldoelen	1	0
	De gemaakte afspraken per hersteldoel	1	0
	Het signaleringsplan	1	0
	<b>Totaal aantal punten</b>		

R-MET						
Item	Omschrijving	Score				
6.	Een RG-plan is compleet, indien bij vraag 18 vier punten zijn gescoord.	1	2	3	4	5
		0 punten	1 punt	2 punten	3 punten	4 punten

### 4.2 Bespreken van het RG-plan tijdens de RG-bijeenkomsten

De Resourcegroep-bijeenkomsten vormen de spil van het model. De persoonlijke, zelfgekozen hersteldoelen van de cliënt bepalen hierbij de agenda van de bijeenkomst. Het is expliciet niet de bedoeling om deze (teveel) te laten vervangen door andere ingebrachte onderwerpen van andere RG-leden. Deze kunnen natuurlijk wel besproken worden, maar worden daarna verwezen naar een ander moment. De RG-bijeenkomst zelf is op de hersteldoelen en de bijbehorende afspraken gericht. Het is van belang om in beeld te krijgen hoe dit vorm krijgt in de praktijk om de uitkomsten te kunnen bespreken met de cliënt en de RG. Worden inderdaad elke RG-bijeenkomst de hersteldoelen en afspraken besproken en geëvalueerd volgens een vaste agenda? Hoe en door wie worden de RG-bijeenkomsten voorgezeten? Vraag 23 levert in dit geval de input voor de score op item 7.

### RG-bijeenkomst Vragenlijst (DH)

Bespreken van het RG-plan tijdens de RG-bijeenkomsten			
<b>23.</b>	Tijdens de RG-bijeenkomst:	<i>Ja</i>	<i>Nee</i>
	Zijn de <i>korte termijn hersteldoelen</i> aan bod geweest (besproken en evt. aangepast)?	<i>1</i>	<i>0</i>
	Zijn de <i>lange termijn hersteldoelen</i> aan bod geweest (besproken en evt. aangepast)?	<i>1</i>	<i>0</i>
	Zijn de <i>afspraken</i> aan bod geweest (besproken en evt. aangepast)?	<i>1</i>	<i>0</i>
	Is het signaleringsplan aan bod geweest (besproken en evt. aangepast)?	<i>1</i>	<i>0</i>
	Is er een vaste agenda gevolgd?	<i>1</i>	<i>0</i>
	<b>Totaal aantal punten</b>		
<b>8.</b>	Wie was de voorzitter tijdens de RG-bijeenkomst?		

Jaarlijkse Vragenlijst		
Algemene informatie – Voorzitterschap ( <i>ingevuld door de RG-leden</i> )		
<b>3.</b>	a. Bent u weleens voorzitter geweest tijdens de RG-bijeenkomst?	<i>Ja - Nee</i>
	b. Zo ja: Hoe vond u het om voorzitter te zijn?	<i>Negatief</i> <i>1-2-3-4-5-6-7-8-9-10</i> <i>Positief</i>

R-MET						
Item	Omschrijving	Score				
<b>7.</b>	Een RG-bijeenkomst is volledig, indien bij vraag 19 vijf punten zijn gescoord.	1	2	3	4	5
		1 punt	2 punten	3 punten	4 punten	5 punten

### 4.3 Vaardigheidstrainingen

Naast de reguliere RG-bijeenkomsten kunnen er vaardigheidstrainingen gegeven worden aan de leden van de groep. Er zijn 9 vaardigheidstrainingen beschreven in het praktijkboek, maar het aanbod is breder. Denk aan methodieken als de WRAP, de Yucel methode, etc. Deze vaardigheidstrainingen zijn ervoor bedoeld om de deskundigheid van de leden van de groep te vergroten, zodat zij beter in staat zijn de cliënt en elkaar te ondersteunen bij het behalen van de hersteldoelen. Met onderstaande vragen wordt een beeld verkregen hoe de vaardigheidstrainingen worden ingezet, hier is geen scoringsitem R-MET aan verbonden.

RG-bijeenkomst Vragenlijst (DH)		
Vaardigheidstrainingen		
<b>24.</b>	1. Is er een vaardigheidstraining gegeven?	<i>Ja – Nee</i>

	<p>Zo ja:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Welke training is gegeven?</li><li>b. Door wie is de training gegeven?</li><li>c. Aan welke subgroep is de training gegeven?</li></ul>	
--	---	--

## 5. Emotioneel klimaat tijdens de RG-bijeenkomsten

### 5.1 Expressed emotions

Uit onderzoek is gebleken dat als cliënten in een omgeving met veel expressed emotions verblijven, zij significant vaker heropgenomen worden dan cliënten die in een omgeving met lagere EE verblijven. Expressed emotions worden vaak beschrijven met vijf factoren/gedragspatronen: kritiek, vijandigheid, emotionele overbetrokkenheid, positieve opmerkingen en warmte. Het uitgangspunt van het RG-model is dat de sfeer in de groep goed is en dat er sprake is van gestructureerde overleggen. Dit helpt de cliënt en diens omgeving om constructief te werken aan de hersteldoelen en tegelijkertijd aan het verbeteren van onderlinge gedragspatronen.

RG-bijeenkomst Vragenlijst (DH)	
Expressed Emotions	
<b>25.</b>	Geef aan in welke mate de volgende beschrijvingen van toepassing waren gedurende de RG-bijeenkomst:
a.	Vijandigheid (de mate van uitdrukking van een negatieve, boosaardige en/of nijdige houding tegenover een ander persoon).
	<i>niet vijandig</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>heel vijandig</i>
b.	Negatieve kritische opmerkingen (de mate van opmerkingen die op ontevredenheid, afkeuring en negatieve beoordeling duiden).
	<i>niet kritisch</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>heel kritisch</i>
c.	Emotionele overbetrokkenheid (de mate van emotionele reacties die overmatig beschermende, verdedigende en controlerende houdingen ten opzichte van een andere persoon laten zien)
	<i>niet emotioneel overbetrokken</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>heel emotioneel overbetrokken</i>
d.	Warmte (de mate van geuite sympathie, interesse en nabijheid)
	<i>niet warm</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>heel warm</i>
e.	Positieve opmerkingen (de mate van uitdrukkingen die aangeven dat de persoonlijkheid en het gedrag van een ander persoon wordt geprezen, goedgekeurd of gewaardeerd)
	<i>geen positieve opmerkingen</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>veel positieve opmerkingen</i>
<b>Gemiddelde score vraag 25:</b>	

### Jaarlijkse Vragenlijst

Expressed Emotions (*ingevuld door RG-leden en cliënt*)

<b>5.</b>	Geef aan in welke mate de volgende beschrijvingen van toepassing waren gedurende de RG-bijeenkomst:	
	a. Vijandigheid (de mate van uitdrukking van een negatieve, boosaardige en/of nijdige houding tegenover een ander persoon).	<i>niet vijandig</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>heel vijandig</i>
	b. Negatieve kritische opmerkingen (de mate van opmerkingen die op ontevredenheid, afkeuring en negatieve beoordeling duiden).	<i>niet kritisch</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>heel kritisch</i>
	c. Emotionele overbetrokkenheid (de mate van emotionele reacties die overmatig beschermende, verdedigende en controlerende houdingen ten opzichte van een andere persoon laten zien)	<i>niet emotioneel overbetrokken</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>heel emotioneel overbetrokken</i>
	d. Warmte (de mate van geuite sympathie, interesse en nabijheid)	<i>niet warm</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>heel warm</i>
	e. Positieve opmerkingen (de mate van uitdrukkingen die aangeven dat de persoonlijkheid en het gedrag van een ander persoon wordt geprezen, goedgekeurd of gewaardeerd)	<i>geen positieve opmerkingen</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>veel positieve opmerkingen</i>
	Gemiddelde score van alle leden van vraag i:	

### R-MET

Item	Omschrijving	Score				
		1	2	3	4	5
<b>8.</b>	De expressed emotions gedurende de RG-bijeenkomsten worden bepaald door de gemiddelde score van alle ingevulde waardes (DH elke bijeenkomst en RG-leden en cliënt jaarlijks)	0 - 2	2 - 4	4 - 6	6 - 8	8 - 10

## 5.2 Gelijkwaardigheid in de RG

Gelijkwaardigheid en gezamenlijkheid zijn belangrijke thema's in de RG-methodiek en het in gezamenlijkheid nemen van besluiten een basaal kenmerk. Adequate gezamenlijke besluitvorming bestaat alleen bij een ervaren gevoel van gelijkwaardigheid. Bij het nemen van beslissingen is het belangrijk dat alle RG-leden zich gehoord voelen en op een gelijkwaardige manier met elkaar communiceren. Ieders deskundigheid is immers van even grote waarde en brengt een verantwoordelijkheid met zich mee. Wordt dit in de praktijk inderdaad zo gevoeld en worden de gemaakte afspraken serieus genomen? Hoe verhoudt de mate van ervaren gelijkwaardigheid van de RG-leden zich ten opzichte van de mate van ervaren regie van de cliënt?

Jaarlijkse Vragenlijst		
Gelijkwaardigheid (ingevuld door RG-leden en cliënt)		
<b>6.</b>	Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:	
	a. Ik weet wat ik moet doen of laten als er signalen zijn dat het minder goed gaat met cliënt	<i>Helemaal mee eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Helemaal mee oneens</i>
	b. Ik bespreek het wanneer ik denk dat de samenstelling van de RG zou moeten en/of kunnen veranderen.	<i>Helemaal mee eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Helemaal mee oneens</i>
	c. Ik vind dat er in de RG op een gelijkwaardige manier gecommuniceerd wordt.	<i>Helemaal mee eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Helemaal mee oneens</i>
	Gemiddelde totaalscore van alle leden van a + b + c:	
	d. De gemaakte afspraken en verantwoordelijkheden worden nagekomen.	<i>Helemaal mee eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Helemaal mee oneens</i>
	e. Ik voel me medeverantwoordelijk voor het behalen van de doelen	<i>Helemaal mee eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Helemaal mee oneens</i>
	Gemiddelde totaalscore van alle leden van d + e:	
	<b>Gemiddelde totaalscore van alle leden van a – e</b>	

R-MET						
Item	Omschrijving	Score				
<b>9.</b>	De mate van gelijkwaardigheid tijdens de RG-bijeenkomsten wordt bepaald door de gemiddelde score van alle ingevulde waardes (DH, RG-leden en cliënt jaarlijks)	1	2	3	4	5
		0 - 2	2 - 4	4 - 6	6 - 8	8 - 10

## 6. Waardering

De waardering van de RG is belangrijk voor de motivatie van de RG-leden. Hiernaast wordt er vanuit de methodiek geambieerd om de RG door te laten lopen, ook wanneer een cliënt de overstap maakt naar bijvoorbeeld een ander team of de basis GGZ. Met deze vragen wordt dit getoetst en een beeld gekregen hoe de belanghebbenden in de praktijk hier naar kijken.

RG-bijeenkomst Vragenlijst DH		
Waardering		
26.	Over het algemeen vond ik de RG-bijeenkomst:	<i>Heel prettig</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Zeer onprettig</i>
27.	Over het algemeen vond ik de Resourcegroep van toegevoegde waarde.	<i>Helemaal mee eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Helemaal mee oneens</i>

Jaarlijkse Vragenlijst (ingevuld door RG-leden en cliënt)		
Waardering		
7.	Over het algemeen vond ik de RG-bijeenkomsten:	<i>Heel prettig</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Zeer onprettig</i>
8.	Over het algemeen vond ik de Resourcegroep van toegevoegde waarde.	<i>Helemaal mee eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Helemaal mee oneens</i>
9.	Hoe ziet u de toekomst van deze Resourcegroep? a. De Resourcegroep is ondersteunend voor de komende jaren, ook wanneer de behandeling bij de GGZ is afgelopen b. De Resourcegroep is onderdeel van de behandeling bij de GGZ, daarna stoppen ook de Resourcegroep - bijeenkomsten c. Ik zie de toekomst van deze Resourcegroep anders, namelijk:	<i>Meerkeuzevraag</i>

## Bijlage 1: RG-bijeenkomst Vragenlijst

In te vullen door de dossierhouder

RG-bijeenkomst Vragenlijst DH		
1.	Instelling dossierhouder	
2.	Team dossierhouder	
3.	Functie dossierhouder	
4.	Functie regiebehandelaar	
5.	De naam van de RG	
6.	Op welke datum vond de RG-bijeenkomst plaats?	
6a.	Op welke datum vond de instroom in het onderzoek plaats?	→ ingevuld door onderzoeker
6b.	Op welke datum vond de vorige RG-bijeenkomst plaats?	→ ingevuld door onderzoeker
7.	Waar vond de RG-bijeenkomst plaats?	
8.	Wie was de voorzitter tijdens de RG-bijeenkomst?	
9a.	Wie waren de aanwezige RG-leden uit het informele steunsysteem?	
9b.	Wie waren de aanwezige RG-leden uit het formele steunsysteem?	
9c.	Was de regiebehandelaar aanwezig?	→ Wordt duidelijk in voorgaande vragen
10.	Zijn er nog andere RG-leden die niet genoemd zijn? Zo ja, wie:	Ja – Nee
11.	Hoeveel RG-leden waren er in het totaal aanwezig?	
12.	Is de RG-samenstelling gewisseld t.o.v. vorige keer? Zo ja: hoeveel RG-leden zijn er weggegaan? Zo ja: hoeveel RG-leden zijn er bijgekomen?	Ja - Nee
13.	In welke mate ondersteunt het zorgteam het opstarten van de RG?	Niet 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 Veel
14.	Is de RG-bijeenkomst teruggekoppeld aan het zorgteam?	Ja / Nee
15.	Is er een behandelplanbespreking geweest over deze cliënt? Zo ja: is het behandelplan besproken en vastgesteld in de RG? Zo ja: wie waren hierbij, naast de reguliere RG-leden, aanwezig? Zo ja: Is het behandelplan teruggekoppeld aan het zorgteam door de dossierhouder?	Ja / Nee

<b>16.</b>	Met hoeveel <i>nieuwe</i> genomineerden uit het informele steunsysteem zijn er verdiepingsgesprekken gevoerd ter voorbereiding van deze bijeenkomst? <sup>8</sup>		
<b>17.</b>	Bij hoeveel van deze verdiepingsgesprekken met het informele steunsysteem was de cliënt aanwezig?	<i>Ja / Nee</i>	
<b>18.</b>	Met hoeveel <i>nieuwe</i> genomineerden uit het formele steunsysteem zijn er verdiepingsgesprekken gevoerd ter voorbereiding van deze bijeenkomst? <sup>1</sup>		
<b>19.</b>	Bij hoeveel van deze verdiepingsgesprekken met het formele steunsysteem was de cliënt aanwezig?		
<b>20.</b>	Bij hoeveel <i>nieuwe</i> genomineerden was er meer dan 1 verdiepingsgesprek nodig? <sup>1</sup>		
<b>21.</b>	Op welke manier heeft de cliënt de volgende elementen bepaald ( <i>kruis aan wat van toepassing is</i> ):		
		zelfstandig	in samenpraak
			vooral door anderen bepaald
	De hersteldoelen		
	Agenda van de bijeenkomst		
	Samenstelling van de groep		
	Het voorzitterschap		
	De locatie		
	De frequentie		
	Totaal aantal punten:		
<b>22.</b>	Het RG-plan bevat ( <i>kruis aan wat van toepassing is</i> ):	<i>Ja</i>	<i>Nee</i>
	Korte termijn hersteldoelen		
	Lange termijn hersteldoelen		
	De gemaakte afspraken per hersteldoel		
	Het signaleringsplan		
<b>23.</b>	Tijdens de RG-bijeenkomst ( <i>kruis aan wat van toepassing is</i> ):	<i>Ja</i>	<i>Nee</i>
	Zijn de korte termijn hersteldoelen aan bod geweest (besproken, evt. geëvalueerd en aangepast)?		
	Zijn de lange termijn hersteldoelen aan bod geweest (besproken, evt. geëvalueerd en aangepast)?		
	Zijn de afspraken aan bod geweest (besproken, geëvalueerd en aangepast)?		

<sup>8</sup> Nieuwe genomineerden zijn alle personen die voor de eerste keer aanwezig zijn bij de RG-bijeenkomst

	Is het signaleringsplan aan bod geweest (besproken, evt. geëvalueerd en aangepast)?		
	Is er een vaste agenda gevolgd?		
<b>24.</b>	Is er een vaardigheidstraining gegeven? Zo ja: Welke training is gegeven? Door wie is de training gegeven? Aan welke subgroep is de training gegeven?	<i>Ja / Nee</i>  ..... ..... .....	
<b>25.</b>	Geef aan in welke mate de volgende beschrijvingen van toepassing waren gedurende de RG-bijeenkomst:		
	a. Vijandigheid (de mate van het uitdrukken van een negatieve, boosaardige en/of nijdige houding ten opzichte van een andere persoon).	<i>Niet vijandig</i> <i>1-2-3-4-5-6-7-8-9-10</i> <i>Heel vijandig</i>	
	b. Negatieve kritische opmerkingen (de mate van opmerkingen die op ontevredenheid, afkeuring en negatieve beoordeling duiden).	<i>Niet kritisch</i> <i>1-2-3-4-5-6-7-8-9-10</i> <i>Heel kritisch</i>	
	c. Emotionele overbetrokkenheid (de mate van emotionele reacties die overmatig beschermende, verdedigende en controlerende houdingen ten opzichte van een ander persoon laten zien)	<i>Niet emotioneel overbetrokken</i> <i>1-2-3-4-5-6-7-8-9-10</i> <i>Heel emotioneel overbetrokken</i>	
	d. Warmte (de mate van geuite sympathie, interesse en nabijheid)	<i>Niet warm</i> <i>1-2-3-4-5-6-7-8-9-10</i> <i>Heel warm</i>	
	e. Positieve opmerkingen (de mate van opmerkingen en uitdrukkingen die aangeven dat de persoonlijkheid en het gedrag van een ander persoon wordt geprezen, goedgekeurd of gewaardeerd)	<i>Geen positieve opmerkingen</i> <i>1-2-3-4-5-6-7-8-9-10</i> <i>Veel positieve opmerkingen</i>	
<b>26.</b>	Over het algemeen vond ik de RG-bijeenkomst:	<i>Heel prettig</i> <i>1-2-3-4-5-6-7-8-9-10</i> <i>Zeer onprettig</i>	
<b>27.</b>	Over het algemeen vond ik de Resource Groep van toegevoegde waarde.	<i>Helemaal mee eens</i> <i>1-2-3-4-5-6-7-8-9-10</i> <i>Helemaal mee oneens</i>	

## Bijlage 2: jaarlijkse vragenlijst

Eens per jaar in te vullen door alle RG-leden, verschillende variaties voor verschillende invullers (RG-leden, cliënt, DH)- aangegeven per vraag.

<b>Jaarlijkse Vragenlijst (ingevuld door RG-leden en cliënt)</b>		
<b>Algemene informatie RG –ingevuld door alle RG-leden</b>		
<b>1.</b>	Wat is uw relatie in de RG?	
<b>2.</b>	Hoe vaak heeft u een RG bijgewoond?	
<b>3a.</b>	Bent u weleens voorzitter geweest tijdens de RG-bijeenkomst?	<i>Ja – Nee</i>
<b>3b.</b>	Zo ja: Hoe vond u het om voorzitter te zijn?	<i>Negatief</i> <i>1-2-3-4-5-6-7-8-9-10</i> <i>Positief</i>
<b>Vorbereiding – ingevuld door RG-leden (niet DH en cliënt)</b>		
<b>4a.</b>	Is er een verdiepingsgesprek met u gevoerd voordat u bij een RG-bijeenkomst aanwezig was?	<i>Ja – Nee</i>
<b>4b.</b>	Zo ja: Was uw naaste bij het verdiepingsgesprek aanwezig?	<i>Ja – Nee</i>
<b>4c.</b>	Hoe heeft u het verdiepingsgesprek ervaren?	<i>Negatief</i> <i>1-2-3-4-5-6-7-8-9-10</i> <i>Positief</i>
<b>Emotioneel klimaat- ingevuld door alle RG-leden</b>		
<b>Emotionele Expressie</b>		
<b>5.</b>	Geef aan in welke mate de volgende beschrijvingen van toepassing waren gedurende de RG-bijeenkomst:	
	f. Vijandigheid (de mate van het uitdrukken van een negatieve, boosaardige en/of nijdige houding ten opzichte van een andere persoon).	<i>Niet vijandig</i> <i>1-2-3-4-5-6-7-8-9-10</i> <i>Heel vijandig</i>
	g. Negatieve kritische opmerkingen (de mate van opmerkingen die op ontevredenheid, afkeuring en negatieve beoordeling duiden).	<i>Niet kritisch</i> <i>1-2-3-4-5-6-7-8-9-10</i> <i>Heel kritisch</i>

	h. Emotionele overbetrokkenheid (de mate van emotionele reacties die overmatig beschermende, verdedigende en controlerende houdingen ten opzichte van een ander persoon laten zien)	<i>Niet emotioneel overbetrokken</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Heel emotioneel overbetrokken</i>
	i. Warmte (de mate van geuite sympathie, interesse en nabijheid)	<i>Niet warm</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Heel warm</i>
	j. Positieve opmerkingen (de mate van opmerkingen en uitdrukkingen die aangeven dat de persoonlijkheid en het gedrag van een ander persoon wordt geprezen, goedgekeurd of gewaardeerd)	<i>Geen positieve opmerkingen</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Veel positieve opmerkingen</i>
<b>Gelijkwaardigheid</b>		
<b>6.</b>	Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:	
	a. Ik weet wat ik moet doen of laten als er signalen zijn dat het minder goed gaat met cliënt.	<i>Helemaal mee eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Helemaal mee oneens</i>
	b. Ik bespreek het wanneer ik denk dat de samenstelling van de RG zou moeten en/of kunnen veranderen.	<i>Helemaal mee eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Helemaal mee oneens</i>
	c. Ik vind dat er in de RG op een gelijkwaardige manier gecommuniceerd wordt.	<i>Helemaal mee eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Helemaal mee oneens</i>
	d. De gemaakte afspraken en verantwoordelijkheden worden nagekomen.	<i>Helemaal mee eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Helemaal mee oneens</i>
	e. Ik voel me medeverantwoordelijk voor het behalen van de doelen	<i>Helemaal mee eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Helemaal mee oneens</i>
<b>Algemene waardering – ingevuld door alle RG-leden</b>		
<b>7.</b>	Over het algemeen vond ik de RG-bijeenkomst:	<i>Heel prettig</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Zeer onprettig</i>
<b>8.</b>	Over het algemeen vond ik de Resource Groep van toegevoegde waarde.	<i>Helemaal mee eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Helemaal mee oneens</i>
<b>9.</b>	Hoe ziet u de toekomst van deze Resourcegroep? d. De Resourcegroep is ondersteunend voor de komende jaren, ook wanneer de behandeling	

	bij de GGZ is afgelopen e. De Resourcegroep is onderdeel van de behandeling bij de GGZ, daarna stoppen ook de Resourcegroep - bijeenkomsten f. Ik zie de toekomst van deze Resourcegroep anders, namelijk:	
<b>Eigen regie – ingevuld door cliënt</b>		
<b>10.</b>	Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen:	
	a. De doelen die zijn besproken in de RG, voelen als mijn eigen doelen.	<i>Eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Niet mee eens</i>
	b. Op de agenda's van de RG-bijeenkomsten stonden de punten die ik graag wilde bespreken.	<i>Eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Niet mee eens</i>
	c. Ik heb zelf bepaald wie er in mijn RG zit of heeft gezeten en wie niet.	<i>Eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Niet mee eens</i>
	d. Ik heb bij elke RG-bijeenkomst bepaald wie de voorzitter zou zijn.	<i>Eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Niet mee eens</i>
	e. De gemaakte afspraken helpen mij om mijn doelen te behalen.	<i>Eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Niet mee eens</i>
	f. De RG ondersteunt mij in mijn herstelproces.	<i>Eens</i> 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10 <i>Niet mee eens</i>

## Bijlage 3: R-MET

R-MET Scoring						
Item	Omschrijving	Score				
1.	Het aantal RG-bijeenkomsten per jaar kent een minimum van 4.	1	2	3	4	5
		0 bijeenkomsten in de afgelopen 12 maanden.	1	2	3	4
Item	Omschrijving	Score				
2.	Integratie is bereikt, indien: 1) De regie-behandelaar jaarlijks aanwezig is in de RG. 2) De mate van ervaren ondersteuning >3 is op een schaal van 5. 3) De RG-bijeenkomst is teruggekoppeld aan het team. 4) Het behandelplan jaarlijks wordt besproken en vastgesteld in de RG.	1	2	3	4	5
		Er wordt aan geen van de criteria voldaan.	Wordt voldaan aan 1 criterium	Wordt voldaan aan 2 criteria	Wordt voldaan aan 3 criteria	Wordt voldaan aan 4 criteria
Item	Omschrijving	Score				
3.	Er zijn verdiepingsgesprekken gevoerd met alle RG-leden.	1	2	3	4	5
		Met 0% van de leden is een verdiepingsgesprek gevoerd	Met 25% van de leden	Met 50% van de leden	Met 75% van de leden	Met 100% van de leden
Item	Omschrijving	Score				
4.	Regie is gefaciliteerd, indien bij vraag 5 op de 'Vragenlijst na iedere Resourcegroep DH' zes punten zijn gescoord.	1	2	3	4	5
		2 punten	3 punten	4 punten	5 punten	6 punten

Item	Omschrijving	Score				
5.	De mate van ervaren regie wordt afgeleid van de gemiddelde regie-score op de jaarlijkse vragenlijst (a t/m f, ingevuld door cliënt)	1	2	3	4	5
		0 - 2	2 - 4	4 - 6	6 - 8	8 - 10
Item	Omschrijving	Score				
6.	Een RG-plan is compleet, indien bij vraag 18 op de 'Vragenlijst na iedere Resourcegroep DH' vier punten zijn gescoord.	1	2	3	4	5
		0 punten	1 punt	2 punten	3 punten	4 punten
Item	Omschrijving	Score				
7.	Een RG-bijeenkomst is volledig, indien bij vraag 19 op de 'Vragenlijst na iedere Resourcegroep DH' vijf punten zijn gescoord.	1	2	3	4	5
		1 punt	2 punten	3 punten	4 punten	5 punten
Item	Omschrijving	Score				
8.	De expressed emotions gedurende de RG-bijeenkomsten worden bepaald door de gemiddelde score van alle ingevulde waardes (DH elke bijeenkomst en RG-leden en cliënt jaarlijks)	1	2	3	4	5
		0 - 2	2 - 4	4 - 6	6 - 8	8 - 10
Item	Omschrijving	Score				
9.	De mate van gelijkwaardigheid tijdens de RG-bijeenkomsten wordt bepaald door de gemiddelde score van alle ingevulde waardes (DH, RG-leden en cliënt jaarlijks)	1	2	3	4	5
		0 - 2	2 - 4	4 - 6	6 - 8	8 - 10