

## In gesprek met opleiders over een psychiatrische assistentiehond

### Doelen van de organisaties, kosten en belangrijke factoren bij het accepteren van aanvragen en de training

*Steffie van der Steen, Barbara Damstra, Mylèn Ijpema, Gunou Mahmoud, Alynda Mammen & Robin van der Meel*

## Disclaimer

Let op, dit is een verslag van een onderzoek dat nog niet gepubliceerd is. De interviewleidraad is opgesteld door ervaringsdeskundigen en een onderzoeker van de Rijksuniversiteit Groningen. De gegevens zijn daarna geanalyseerd door een Bachelorstudent en door een onderzoeker gecontroleerd. Maar, dit verslag heeft op dit moment (nog) geen grondige peer review ondergaan zoals bij een wetenschappelijk artikel.

## Wat hebben we onderzocht?

In dit onderzoek hebben we 12 Nederlandse opleiders van psychiatrische assistentiehonden geïnterviewd. Verreweg de meeste opleiders bieden teamcoaching aan, waarbij jongeren samen met een coach of trainer hun eigen hond opleiden tot psychiatrische assistentiehond. Er is een klein aantal organisaties actief dat vooropgeleide honden aanbiedt, waarbij honden een tijd intern of bij gastgezinnen verblijven, opgeleid worden en daarna geplaatst worden bij de cliënt. Hiervan hebben wij er 2 gesproken.

Als onderzoekers hebben we vragen gesteld over de doelen en missies van deze organisaties, de kosten om bij deze organisaties een hond op te leiden en belangrijke factoren bij het accepteren van aanvragen en de training.

## Uitleg steekproef – wie deden mee aan dit onderzoek?

Tussen januari en mei zijn opleiders van psychiatrische assistentiehonden uit het netwerk van de onderzoekers (ervaringsdeskundigen) benaderd. Bij andere organisaties hebben wij via hun webpagina's een bericht of mail gestuurd met de vraag of wij hen mochten interviewen. Er zijn vier organisaties aangeschreven die uiteindelijk niet mee hebben gedaan. Drie van deze organisaties konden wij niet bereiken en de andere organisatie heeft aangegeven niet mee te willen doen. Uiteindelijk hebben wij van 12 organisaties een positieve reactie gekregen en hebben wij deze kunnen interviewen. In 6 van de gevallen was dit interview met de eigenaar en oprichter van de opleider, in de 6 andere gevallen spraken wij een medewerker die al meerdere jaren werkzaam was bij de organisatie.

Tabel 1 geeft de kenmerken weer van de organisaties. De meeste organisaties (9) gaven aan dat het aantal aanvragen in de laatste jaren is toegenomen. De acceptatiegraad en de kosten hebben we niet per organisatie in de tabel opgenomen, zodat de organisaties hier niet aan herkend kunnen worden. We kunnen wel de gemiddelde cijfers hiervan geven. De acceptatiegraad van aanvragen (aangegeven door 8 van de 12 organisaties) lag gemiddeld op 33% en varieerde tussen de 4.3% en 70%. Wat betreft de kosten, gaven vier organisaties aan dat er een standaardbedrag wordt gerekend voor een

traject. Bij de overige organisaties hangt dit af van hoe de training verloopt en hoeveel begeleiding er nodig is. De totale kosten varieerden tussen grofweg 5.000 en 40.000 euro, maar lagen meestal rond de 20.000 euro. De gemiddelde kosten van alle 12 organisaties bij elkaar kwamen uit op 17.383 euro. Organisaties die vooropgeleide honden aanbieden, rekenen hogere kosten vanwege bijvoorbeeld de fok- en kennelkosten en gastgezinnen.

Van de 12 organisaties hadden 3 een ADI/ADEu accreditatie. ADI staat voor 'Assistance Dogs International' en is opgericht in 1986. Het is een coalitie van non-profitorganisaties die streeft naar een wereldwijd netwerk van assistentiehond-organisaties waarin samengewerkt wordt om de kwaliteit en betrouwbaarheid van het trainen en plaatsen van assistentiehonden te waarborgen en te verbeteren. Dit doen zij op basis van internationale standaarden, die er volgens ADI (2024) voor zorgen dat personen die een assistentiehond zoeken kunnen rekenen op goede service en uitgebreide training om te leren hoe ze de assistentiehond effectief in hun dagelijkse leven kunnen inzetten. In Europa wordt de accreditatie van assistentiehonden uitgevoerd door Assistance Dogs Europe (ADEu), onder toezicht van ADI (ADI, 2024). In principe kan elke hulphondenorganisatie lid worden, mits deze voldoet aan de Assistance Dogs International Standards of Practice (ADI, 2024). De richtlijnen die hier gegeven worden hebben betrekking op zaken als administratie en training van het eigen personeel, faciliteiten en kennels, gezondheid en welzijn van de honden, het fokken, trainen en plaatsen van verschillende soorten assistentiehonden en de mate en kwaliteit van begeleiding van de gebruikers.

**Tabel 1: Kenmerken van de organisaties**

Organisatie	Ziet organisatie verandering in het aantal aanvragen?	Standaardbedrag voor traject?	Geaccrediteerd? (ADI/ADEu)	Wanneer ziet organisatie verandering bij de cliënt tijdens het traject?
Org 1	Toegenomen	Ja	Ja	X
Org 2	Toegenomen	Nee	Nee	1-1,5 jaar
Org 3	Toegenomen	Nee	Nee	2-2,5 jaar
Org 4	Toegenomen	Ja	Ja	X
Org 5	Toegenomen	Nee	Nee	> 6 maanden
Org 6	Toegenomen	Nee	Nee	X
Org 7	Toegenomen	Ja	Ja	1 jaar
Org 8	?	Nee	Nee	X
Org 9	?	Nee	Nee	4 maanden -1 jaar
Org 10	Gelijk	Nee	Nee	X
Org 11	Toegenomen	Nee	Nee	X
Org 12	Toegenomen	Ja	Nee	6 maanden

## Uitleg procedure – hoe was het onderzoek opgezet?

Vooraf is voor dit onderzoek toestemming gevraagd van de ethische commissie van de faculteit Gedrags- en Maatschappijwetenschappen van de Rijksuniversiteit Groningen. De assistentiehond-opleiders kregen eerst per email uitleg over het interview. Er werd afgesproken dat het verslag van de resultaten anoniem zou zijn en dat zij altijd vragen konden stellen, zowel op dat moment als later tijdens het onderzoek. Daarnaast mochten zij zich op elk moment terugtrekken. Voor aanvang van het interview ondertekenden de geïnterviewden een toestemmingsformulier. Hierin stond onder andere de vraag of er een geluidsopname gemaakt mocht worden. Alle deelnemers stemden hiermee in.

De interviews zijn afgenomen tussen eind maart en half mei door twee interviewers. Dit waren ervaringsdeskundigen of een onderzoeker. De deelnemers mochten hierbij de locatie kiezen, op locatie of online. Het merendeel van de interviews duurde tussen de 45 minuten en anderhalf uur.

## Uitleg interview – wat hebben we aan de deelnemers gevraagd?

Vooraf is een interviewleidraad opgesteld door de onderzoekers. Tabel 2 geeft een overzicht van de gestelde vragen. Alle vragen uit de leidraad werden gesteld in dezelfde volgorde. Bij elke vraag konden de interviewers wel doorvragen, bijvoorbeeld als er iets onduidelijk was, of als het antwoord aanleiding gaf hiervoor.

**Tabel 2: Soorten vragen en voorbeelden**

	Soort vraag	Voorbeeldvraag
1	Aanleiding en doelen organisatie	- Wat is jullie doel/missie?
2	Cijfers	- Kunt u een inschatting maken van hoeveel aanvragen voor psychiatrische assistentiehonden jullie per jaar krijgen? - Hoeveel worden hiervan geaccepteerd? - Hoeveel kost het opleiden van een assistentiehond en waar zijn deze kosten op gebaseerd? - Zijn er cursisten gestopt omdat zij de financiering niet rondkregen?
3	Vragen over het accepteren van aanvragen	- Welke criteria houden jullie aan bij het accepteren van een aanvraag?
4	Vragen over veranderingen bij cursisten/cliënten	- Zien jullie verandering bij de cursisten naarmate het traject vordert of wordt afgerond?

Na afloop zijn de interviews uitgeschreven. Hiervoor is software gebruikt (Amberscript of Microsoft Word). De uitgeschreven interviews (transcripten) zijn vervolgens handmatig gecontroleerd.

## Analyse – hoe hebben we de interviews geanalyseerd?

De vragen die als voorbeeld zijn opgenomen in tabel 2 zijn als basis genomen voor de analyse. Voor elk van deze vragen zijn de antwoorden van de 12 geïnterviewden eerst onder elkaar gezet. Elk antwoord is met steekwoorden samengevat. Vervolgens keken we of we steekwoorden die ongeveer hetzelfde betekenden, samen konden voegen tot overkoepelende steekwoorden (thema's). Op basis

hiervan konden we codebomen maken waar we de antwoorden van de deelnemers op konden indelen. Ook schreven we een korte beschrijving van hoe die indeling plaats zou moeten vinden.

Na het maken van de codebomen lieten we de computer drie willekeurige antwoorden (25%) per codeboom selecteren. Een tweede beoordelaar werd gevraagd om het antwoord in te delen in alle relevante thema's (dat wil zeggen, binnen de codeboom in de juiste categorie te plaatsen), zonder dat de indeling van de andere beoordelaar bekend was ("blind"). Hieruit kwam een percentage overeenstemming. Alle verschillen tussen de beoordelaars werden daarna besproken. Als er een percentage van minder dan 80% was bereikt, werden na de bespreking 2 andere willekeurig gekozen antwoorden opnieuw ingedeeld tot de grens van 80% bereikt was.

## Resultaten

Hieronder wordt elke codeboom beschreven. We beschrijven de categorieën en vatten de antwoorden van de geïnterviewden samen. Waar mogelijk, lichten we een categorie toe met een quote van een geïnterviewde organisatie.

### Codeboom1: Doelen en missies van de organisaties

Een van de eerste vragen die wij de 12 organisaties stelden, was de vraag wat hun missie of doel was. De codeboom die is gebruikt om de antwoorden te analyseren staat hieronder in figuur 1.

#### *Mobiliteit*

Sommige organisaties namen vooral mobiliteit als uitgangspunt. Hun idee is dat de opgeleide assistentiehonden het mogelijk maken om meer te ondernemen en de wereld van een cursist/cliënt vergroten. Organisatie 4 vatte dit samen als:

*"In ieder geval dat mensen over grenzen kunnen gaan die ze zonder hond niet zouden kunnen overgaan. Dus hun wereld groter maken, en dat kan je letterlijk zien, maar ook figuurlijk zien."*

#### *Levenskwaliteit*

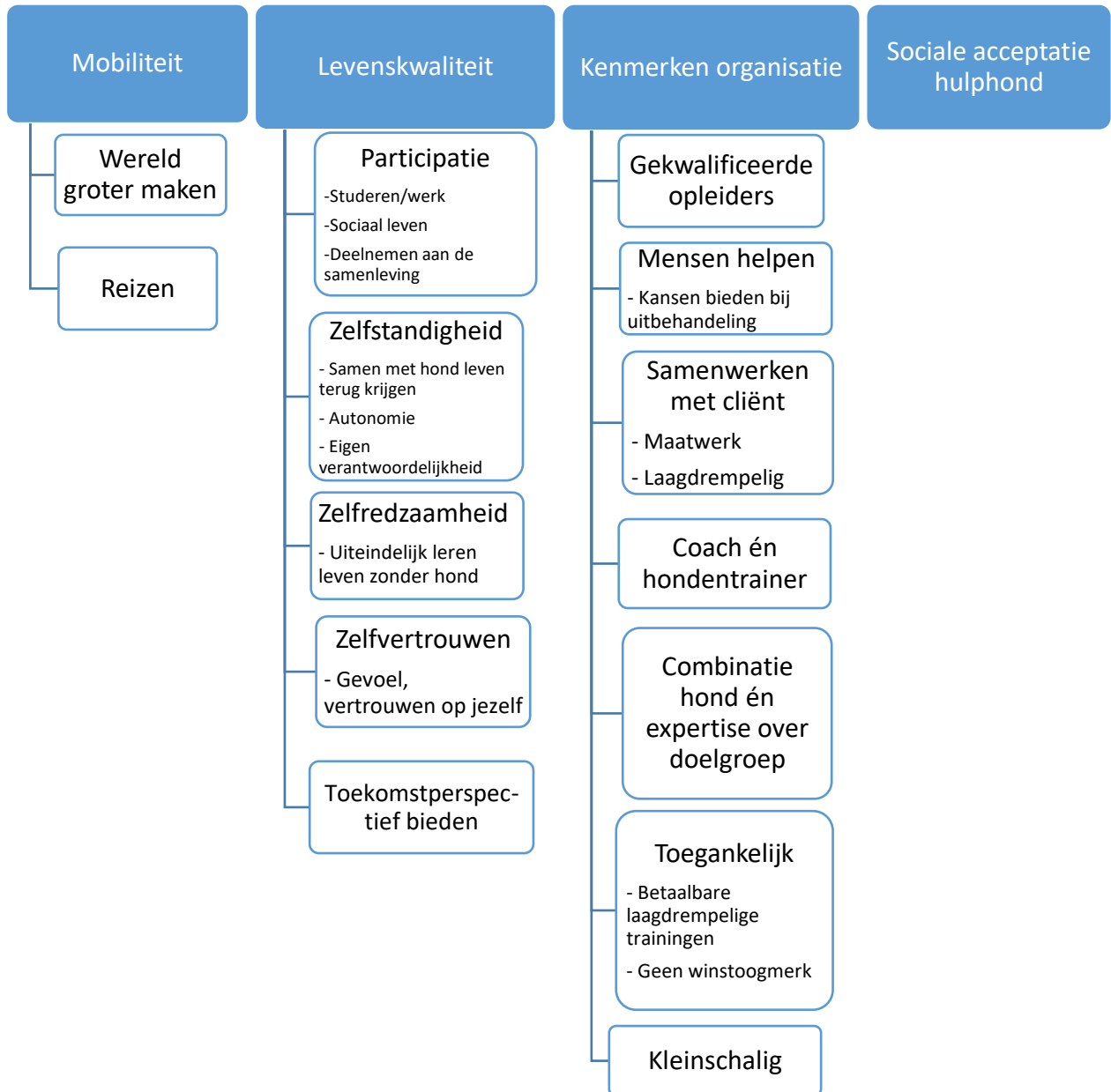
Verreweg de meeste organisaties noemden doelen of een missie gericht op participatie, zelfredzaamheid, toekomstperspectief, kortom, kwaliteit van leven. Er werd hier door de organisaties diverse voorbeelden gegeven, zoals organisatie 10 zei:

*"Ieder traject is eigenlijk een maatwerkvoorziening, dus de visie is eigenlijk: (...) helpen om weer terug te kunnen keren in de maatschappij en binnen [de] eigen doelstellingen. En voor de één is dat zelfstandig boodschappen kunnen halen en anderen die gaan studeren of die gaan hun rijbewijs halen, of die gaan zelfstandig wonen, of eigenlijk heel divers."*

Het bieden van een toekomstperspectief was belangrijk voor de organisaties. Organisatie 1 zei hierover:

*"Ja, in hoeverre kun je samen kijken wat de hond voor jou kan betekenen en hoe kan je dat bereiken en wat is jouw wil daar zelf ook in?"*

**Figuur 1: Missie en doelen van de organisaties**



De meeste organisaties zagen een toekomst voor hun cliënten *samen* met hun assistentiehond, dus dat de cliënten samen met de assistentiehond een mooie toekomst tegemoet gaan, met bijvoorbeeld een opleiding, sociaal leven en misschien zelfs werk in het vooruitzicht. Organisatie 12 verwoordde dit als volgt:

*“Het doel is om de mensen zoveel mogelijk weer eigen leven terug te geven, dus samen met de hond gewoon dingen doen die iedereen kan [en] wil.”*

Organisatie 2 had echter een visie waar de ondersteuning van een assistentiehond juist niet meer in de toekomst van cliënten voorkwam:

*“Ja, eigenlijk is (...) het traject is er zo op ingericht dat de bedoeling is dat jij uiteindelijk het leven zelfstandig aankan en jouw hulphond weer een rol als huishond kan innemen.”*

### *Kenmerken organisatie*

Veel organisaties noemden organisatiekenmerken die zij als uniek zagen en anders dan bij andere opleiders. Hoewel de nadruk soms net ergens anders werd gelegd, zagen wij als onderzoekers hier ook veel overeenkomsten.

Veel organisaties noemden het als hun missie om mensen/cursisten te helpen. Organisatie 9 richtte zich in hun doelen vooral op mensen die vastliepen in de reguliere zorg:

*“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, [als ze] dan gebruik gaan maken van een hulphond. En de enorme resultaten die ik zie.”*

Een aantal genoemde punten had direct te maken met de mensen die de trainingen geven en die samenwerken met de cliënt/cursist. Zo noemden organisaties bijvoorbeeld dat zij het belangrijk vonden om met gekwalificeerde opleiders te werken, één organisatie had een interne opleiding gericht op de problematiek van cliënten en een andere organisatie kenmerkte zich door een combinatie van expertise gericht op honden en expertise over doelgroep.

Maatwerk, laagdrempeligheid en sociaal contact waren voor een aantal organisaties ook belangrijke uitgangspunten. Organisatie 8 benadrukte vooral het persoonlijke contact:

*“Sociaal contact. Kleinschalig. Ze kunnen appen wanneer ze willen. Nou ja, er zit wel een richtlijn tussen. (...) Maar in principe merken we ook wel dat mensen daar ook echt wel behoefte aan hebben.”*

Bij drie organisaties waren kosten een belangrijk uitgangspunt en dan met name het goedkoper aanbieden van kwalitatief goede hulp. Organisatie 3 legde dit als volgt uit:

*“Mijn missie is om betaalbare laagdrempelige, trainingen voor mensen aan te bieden. En betaalbaar...dat wil niet zeggen dat het spotgoedkoop moet, het is geen Jumbo. (...) Maar ik vind wel, als ik soms die prijzen hoor (...). En bij mij kost een heel traject, als je heel erg je best doet, nog geen 10 [duizend]. (...) Maar uiteindelijk willen we natuurlijk ook dat meer mensen kunnen gebruikmaken van dit geweldige medium hond, maar wel op een verantwoorde manier.”*

Tot slot had organisatie 9 als een missie om de sociale acceptatie van een psychiatrische assistentiehond verhogen:

*“En verder is mijn missie gewoon een heel stuk sociaal acceptatie van de psychosociale hulphond, want daar is gewoon enorm veel mis mee.”*

## Codeboom 2: Cijfers

We vroegen de organisaties of zij een aantal inschattingen konden maken van bepaalde cijfers. In het bijzonder vroegen we naar:

- Een inschatting van hoeveel aanvragen voor psychiatrische assistentiehonden per jaar binnenkomen

- Het percentage dat hiervan wordt geaccepteerd
- De kosten van het opleiden van een assistentiehond en waar de kosten op zijn gebaseerd
- Of er cursisten zijn gestopt omdat zij de financiering niet rond kregen

### *Inschatting van het aantal aanvragen*

Om anonimiteit te garanderen, geven we de cijfers hier niet per organisatienummer weer. Wel kunnen we een algemeen beeld schetsen. Drie organisaties krijgen tussen de 10 en 25 aanvragen per jaar binnen. Twee organisaties krijgen tussen de 40 en 50 aanvragen per jaar binnen. Vier organisaties krijgen tussen de 80 en 100 aanvragen per jaar binnen. Er zijn drie organisaties die meer dan 100 aanvragen per jaar krijgen. In totaal geven 9 van de 12 organisaties aan dat het aantal aanvragen in de laatste jaren is toegenomen.

### *Acceptatiegraad*

8 van de 12 organisaties kon iets zeggen over de acceptatiegraad van aanvragen. Deze lag gemiddeld op 33% en varieerde tussen de 4.3% en 70% per organisatie.

### *Kosten van de opleiding*

Wat betreft de kosten, gaven vier organisaties aan dat er een standaardbedrag wordt gerekend voor een traject. Bij de overige organisaties hangt dit af van hoe de training verloopt en hoeveel begeleiding er nodig is. De totale kosten varieerden tussen grofweg 5.000 en 40.000 euro, maar lagen meestal rond de 20.000 euro. Vijf organisaties zaten op of rondom deze prijs. De gemiddelde kosten van alle 12 organisaties bij elkaar kwamen uit op 17.383 euro. Organisaties die vooropgeleide honden aanbieden, rekenen hogere kosten vanwege bijvoorbeeld de fok- en kennelkosten en gastgezinnen.

### *Waar de kosten op zijn gebaseerd*

Figuur 2 laat zien welke onderliggende kosten genoemd worden door de organisaties waar de uiteindelijke kosten van de opleiding op zijn gebaseerd.

We noemden al dat de kosten voor vooropgeleide honden hoger liggen, vanwege fokkosten, gastgezinnen en kennelkosten. Wat verder genoemd werd, is dat organisaties met een ADI-accreditatie vanuit de regels die hiervoor gelden verplicht zijn een aantal contactmomenten per jaar te begroten. Organisatie 8 zei bijvoorbeeld:

*“Ja, dat is ook verplicht volgens de ADI, hè. Je moet een aantal momenten contact hebben. Vier momenten waarvan één testmoment zijn en één live moment, en twee mag je dan online doen.”*

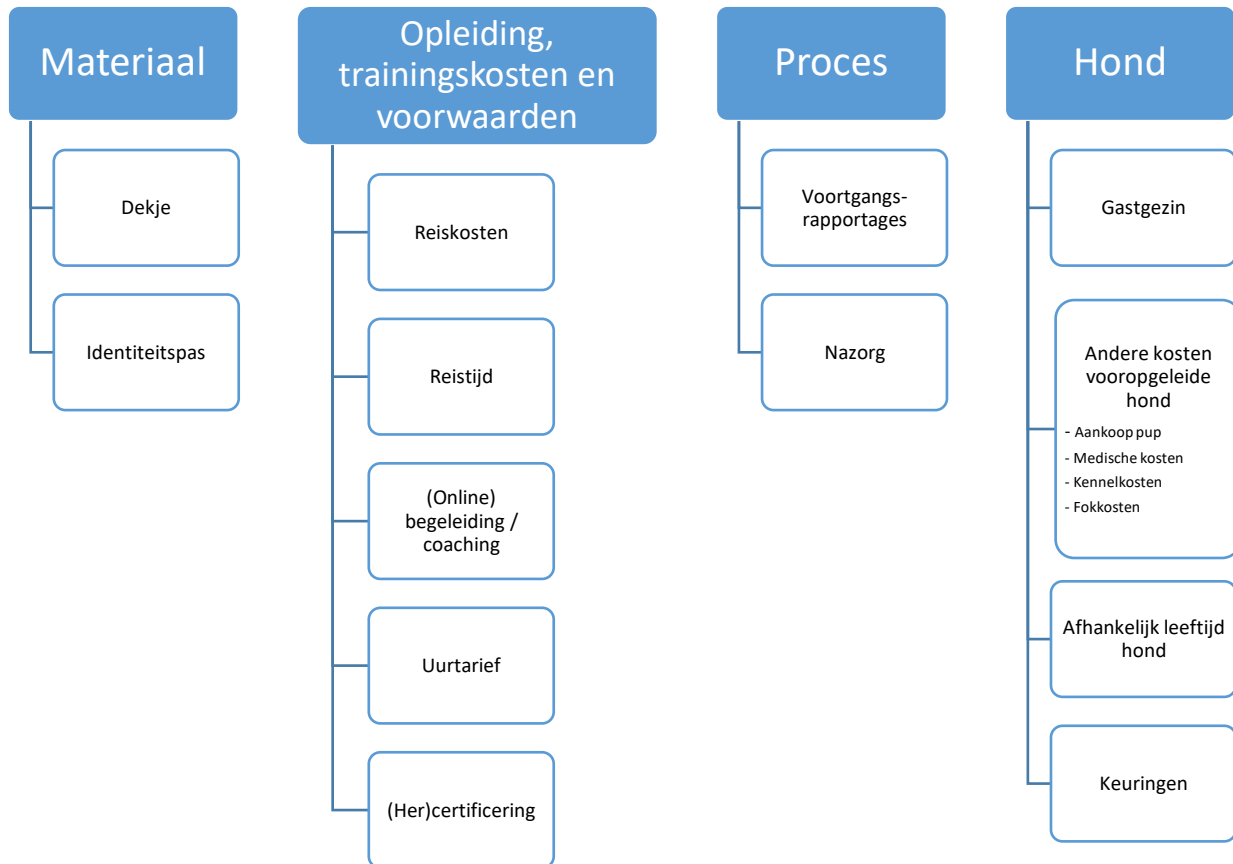
Organisaties verschillen verder in hoeverre nazorg en hercertificering in de prijs zijn inbegrepen. Tot slot verschillen organisaties ook in of ze een pakket met een bepaalde prijs aanbieden of losse lessen. Dat zijn vaak bewuste overwegingen. Zo kiest organisatie 6 bewust voor een pakket:

*“Ik hoef niet de goedkoopste te zijn, maar wat ik vooral wel wilde in onze pakketten was duidelijkheid voor de cliënt, omdat het al zo een wirwar is voor ze. Dus wij hebben gezegd, we gaan niet [van] ‘dit is de les’ en ‘dit is je certificering’ en ‘dit zijn je reiskosten’. Wij willen gewoon een compleet pakket voor ze hebben en dan betalen ze per 10 lessen, dus we gaan bijvoorbeeld wel gewoon een traject aan met 30 lessen wat we dan afspreken, maar dan mogen ze per 10 lessen betalen.”*

Organisatie 10 kiest daarentegen bewust voor deelfacturen:

*“Bij ons is het zo dat de cliënten per maand betalen voor hun factuur zeg maar. Dus het is niet zo dat we aan het begin van de opleiding [bedrag] vragen en dan gaan we de opleiding starten. (...) Maandelijks betalen de cliënten hun factuur. Dus pas aan het einde van het traject kun je zien hoeveel het daadwerkelijk geworden is.”*

**Figuur 2: Waar zijn de kosten op gebaseerd?**



### *Cliënten/cursisten die stoppen vanwege de financiering*

We vroegen de organisaties of er cliënten gestopt zijn vanwege de financiering. De antwoorden op deze vraag lopen uiteen. Zo zijn er organisaties die aangaven dat dit niet voorkomt, omdat zij pas van start gaan als de financiering rond is. Bij andere organisaties vallen cliënten vlak na de intake uit vanwege de financiering. Organisatie 9 zei hierover:

*“Dan hadden we een intake en dan kregen we later van te horen van: joh, ik krijg de financiering niet rond. En dan zeiden wij: weet je, zo gauw als je het wel rond hebt, dan blijf je van harte welkom. Maar dat gebeurt en dat dat gaat me aan het hart, hoor.”*

Organisatie 5 benadrukte hoe zwaar het financieringsproces mentaal voor de cliënten is:

*“Ja, gewoon de mentale energiekosten veel, ja. Nou, dat zijn toch echt wel een aantal geweest hoor, die na een eerste afwijzing zoiets hadden van: ik heb de puf niet om verder te gaan.”*



Organisatie 11 noemde:

*“Weet je, als je echt naar een hoorzitting toe moet, je moet echt in gevecht met een gemeente. Dat is echt wel heel heftig, want ja, heel veel van onze cliënten (...) leven heel erg met de vraag: hoor ik hier wel te zijn? Mag ik er wel zijn, mag ik ruimte vragen? Ja, en dan moet je daar gaan zitten en jezelf verdedigen. Ja, dus voor veel cliënten is het wel heel zwaar (...). Als er weer een nieuw gesprek moet komen, dan zijn de zenuwen altijd heel groot en slapeloze nachten.”*

*Is er een verandering in de toekenning van financiering (door gemeenten)?*

Organisaties verschilden in hoeverre ze een verandering zien in de toekenning van financiering door gemeenten (via de Wet maatschappelijke ondersteuning – Wmo). Twee organisaties gaven aan dat het ongeveer gelijk lijkt te blijven en voegden hieraan toe dat het altijd al lastig was. Eén organisatie wist het niet. Drie organisaties vonden dat het de laatste tijd makkelijker gaat. Zij weten dat aan een grotere bekendheid van psychiatrische assistentiehonden, het lobbyen van organisaties zelf en het werk van sociaal advocaten. Tegelijkertijd gaven drie andere organisaties aan dat het de laatste tijd lastiger werd. Zij noemden hierbij in het bijzonder de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep op 22 februari 2024.

### Codeboom 3: Aanvraag accepteren

De organisaties hebben ook de vraag gekregen wanneer zij een aanvraag accepteren van een mogelijke cursist voor een opleiding van een psychiatrische assistentiehond. We hebben hierbij zowel gevraagd naar de algemene criteria voor de beoordeling en naar specifieke criteria die zwaarder wegen bij het wel of niet accepteren van de aanvraag. De gebruikte codeboom om de antwoorden te analyseren is te vinden in figuur 3.

#### *Criteria algemeen*

Alle organisaties blijken het accepteren van aanvragen te baseren op verschillende factoren. De criteria worden door middel van (intake)formulieren, belafspraken en vaak ook huisbezoeken getoetst. Voor een aantal organisaties ligt in eerste instantie de nadruk op de beoordelingscriteria "buiten" de cliënt of cursist, zoals het netwerk of vangnet van de cliënt en de woonomgeving. Organisatie 11 noemde het netwerk van de cursist als een belangrijke overweging:

*“En of iemand inderdaad een... ja, soort vangnet heeft. Dus hè, woont de persoon alleen? Heeft 'ie dan nog wel iemand, nou ja, die kan helpen als het wat lastiger wordt? Dat soort dingen.”*

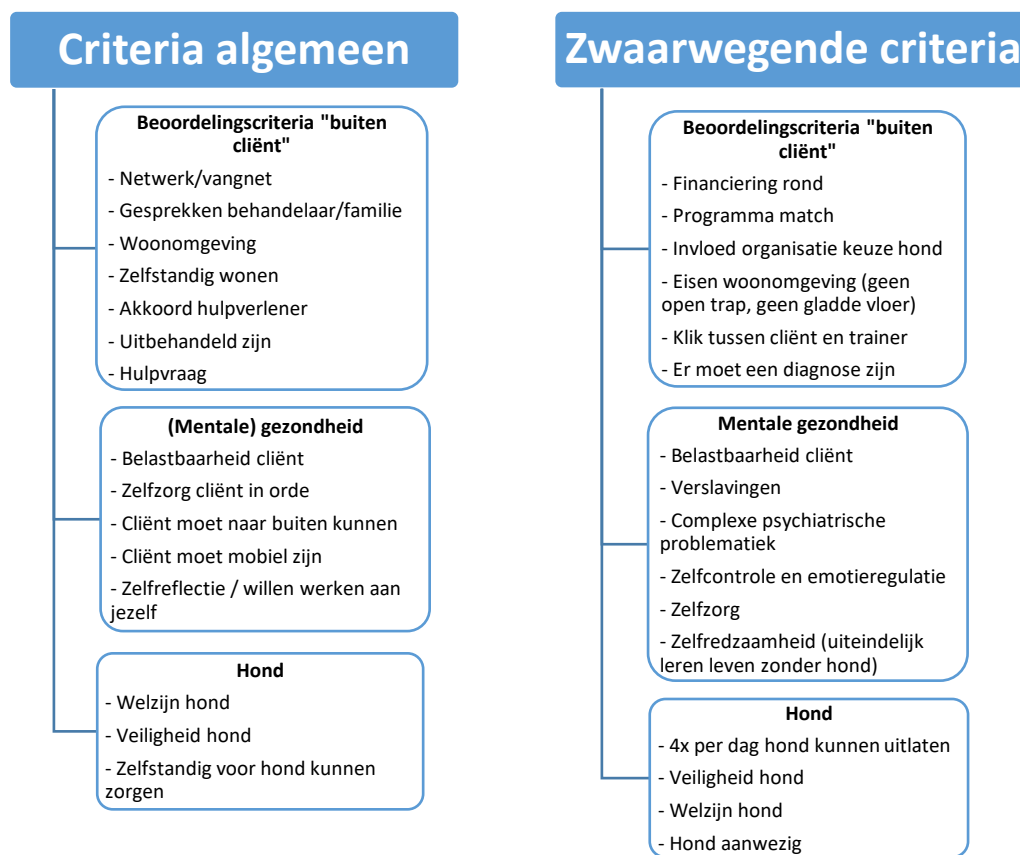
Organisatie 5 gaf een voorbeeld wat betreft de woonomgeving:

*“Nou dan nog even praktisch. Hoe ziet de woning eruit? Is het netjes, [zijn er] voldoende mogelijkheden? Tot [en met] uitlaten [en of] de hond op bed of bank mag, moet de hond traplopen, zijn [er] risicohonden in de omgeving? [Is er] een andere hond aanwezig?”*

Sommige organisaties kijken specifiek naar bepaalde hulpvragen, of iemand bijvoorbeeld uitbehandeld is en of de hulpverlening achter het idee van een assistentiehond staat. Organisatie 8 zei hierover:

*“Nou sowieso, ze moeten compleet uitbehandeld zijn, hun primaire behandelingen moeten afgerond zijn. Dat is met name voor de PTSS. Dan moet [er] een akkoord zijn van hun hulpverlener.”*

Figuur 3. Welke criteria worden afgewogen bij het accepteren van een aanvraag?



Bijna alle organisaties noemden ook factoren rondom de mentale gezondheid van de cursist. Dit varieerde van zelfzorg tot aan belastbaarheid en mobiliteit. Over zelfzorg zei organisatie 10 bijvoorbeeld:

*“Of [de] zelfzorg [moet] nog echt laag zitten, waardoor we denken dat de zorg voor de hond ook nog in het gedrang komt. Eten, drinken, dat soort dingen, ja.”*

Meerdere organisaties gingen specifiek in op de belastbaarheid en het zelfinzicht van de cursist. Het idee hierbij is dat inzicht in de eigen problematiek ervoor zorgt dat er beter met de hond gewerkt kan worden. Organisatie 5 benoemde dit als volgt:

*“We willen de belastbaarheid fysiek en mentaal weten. (...) Is er voldoende zelfinzicht opgedaan in de bestaande probleemgebieden? Tijdens het geval van [bijvoorbeeld een therapietraject? Want dat is heel belangrijk, want, ja, die hond gaat signaleren, maar je moet er wel naar kunnen luisteren.”*

Uiteindelijk is het welzijn van de hond een belangrijke overweging die organisaties meenemen. Vaak nemen organisaties dit mee in combinatie met factoren, zoals het netwerk of de belastbaarheid van een cursist. Organisatie 6 noemde bijvoorbeeld de combinatie tussen mentale problematiek en het welzijn van de hond:

*“Ik zeg altijd, ik hoef echt niet al hun diepste geheimen te weten. Maar ik wil wel graag weten wat er speelt. Omdat ik ook het welzijn van de hond gewoon heel belangrijk vind. Hè, heb je bijvoorbeeld met agressie of verslavingen te maken? [Dat] vind ik altijd iets onvoorspelbaarder en zeker ook voor een hond.”*

### *Zwaarwegende criteria*

Als organisaties gevraagd wordt naar welke criteria zwaarder of het zwaarst wegen, zien we dat eigenlijk dezelfde factoren genoemd worden. Organisaties verschillen soms in waar de nadruk op wordt gelegd, maar noemden het vaakst specifieke problematiek in de vorm van agressie of verslaving bij de cliënt en het welzijn van de hond. Zoals organisatie 12 aangaf:

*“Ik denk dat [het] belangrijkste criterium is dat ze de hond kunnen hebben, dat ze de zorg voor een hond kunnen dragen.”*

Interessant is dat bij de zwaarwegende criteria vaker de combinatie van cursist en de organisatie zelf werden genoemd. Waar de algemene criteria nog redelijk objectief te scoren lijken of af te vinken zijn, lijkt het alsof een aantal van de zwaarwegende criteria subjectiever zijn. Te denken valt dan aan criteria als een ‘klik tussen cliënt en trainer’ of een ‘match tussen cliënt en programma’. Organisatie 1 gaf aan:

*“Wij vinden het heel belangrijk dat op het moment dat mensen zich bij ons aanmelden, het programma passend is. We moeten beoordelen of iemands belastbaarheid past bij ons programma.”*

En organisatie 11 noemde:

*“Ja, nou ja, het allerzwaarst weegt de klik. Als ik gewoon geen klik voel met iemand, maar goed, dan is dat meestal ook wel wederzijds. Dus dan ja, ja...”*

Hoewel het begrijpelijk is dat organisaties een bepaalde mate van subjectiviteit meenemen, is het ook lastig (niet alleen voor onderzoekers, maar ook voor toekomstige cursisten) om na te gaan wat nou precies de doorslag geeft. Wat maakt dat een aanvraag uiteindelijk toch wordt afgewezen als subjectieve criteria gaan meewegen? Organisatie 3 vatte dit mooi samen en riep op tot standaardisatie:

*“Ik vind ook dat er een soort standaardisering moet zijn in die stap. Het moet niet alleen maar zijn, ik vind je leuk en ja, we gaan het doen. Daar moet een aantal subjectieve elementen eigenlijk getoetst worden. Enerzijds, is iemand al klaar voor de volgende stap, voor de hulphond? Dat is een redelijk subjectieve. En een objectieve is: woont iemand ook dusdanig dat daar een hond kan wonen?”*

Het is duidelijk dat de meeste organisaties niet over een nacht ijs gaan. Een aanvraag wordt vaak pas aangenomen na een reeks van intakeformulieren, (video)bellen en fysieke intakegesprekken, waarbij ook vaak de woonomgeving wordt meegenomen. De ene organisatie gaat hier verder in dan de andere. In dat opzicht is het interessant om te noemen dat er organisaties zijn waarbij een wat uitgebreider ‘pre-traject’ onderdeel is van de opleiding. Organisatie 10 beschreef dit als volgt:

*“Maar meestal starten mensen in een pre-traject en dan gaan we kijken van met een aantal trainingen van: is dit nou wat je ervan verwacht, wat wij ervan verwachten? En is dit... nou ja, hoe je het voor je ziet zeg maar? (...) Als iemand geen hond heeft, werken we met onze eigen honden, dus dan werk je met honden van de trainer-coaches om al eens te ervaren: hoe is het om met een hond naar de winkel te gaan? Want als je geen hond hebt, dan denk je dat dat echt helemaal geweldig is.”*

*Maar hoe is het, als je daar daadwerkelijk loopt en [het] ook zichtbaar wordt dat er misschien wel iets speelt bij jou? En hoe voelt dat?"*

Een laatste belangrijk punt waar organisaties op verschillen, is het ras van de hond waar zij mee werken. Dit werd niet vaak als belangrijkste reden voor het accepteren of weigeren van een aanvraag genoemd, maar wel een paar keer. Uit de vragenlijsten en interviews met de jongeren weten we dat dit soms een belangrijke rol speelt in de keuze voor een organisatie. Bij vooropgeleide honden, waar vaak een eigen fokprogramma en kennel is, is het ras al vanuit de organisatie bepaald en bekend. Bij teamcoaching ligt dit anders. Sommige organisaties vinden het belangrijk om een rol spelen bij de pupselectie en sluiten sommige rassen uit. Andere organisaties zijn flexibeler en werken ook met 'gewone' huishonden die zij samen met de cliënt opleiden tot assistentiehond. Organisatie 9 is hier een voorbeeld van:

*"In principe laten wij alle honden toe. (...) Als mensen al een hond hebben, zeggen we van, we gaan gewoon kijken hoe ver we komen en hoe trainbaar de hond is en wat voor zaken daarbij aan de orde komen, hè? Op het moment dat mensen nog geen hond hebben en een advies willen over wat voor hond ze moeten aanschaffen, dan hebben wij wel een aantal voorkeursrassen. Maar we sluiten geen enkele hond uit. Nou ja... jawel, [dat] doen we wel, maar die aanvraag hebben wij nog nooit gehad, dat zijn echt de uitermate hoge risico honden."*

Organisatie 10 is hierin strenger:

*"Weet je, als iemand tegen mij zegt: ja, ik wil een grote Duitse herder reu, want dat vind ik helemaal geweldig (...) en ik denk: oké, ik snap waarom je hem hebben wil, maar ik weet niet of dit nu aansluit bij datgene wat jij nu nodig hebt, want ik weet niet of jij hem aankunt, zeg maar, fysiek gezien en soms ook geestelijk gezien. Of dat mensen komen met een bepaald ras waarvan wij zeggen: ja, het is een geweldig ras, maar helaas de levensverwachting is niet heel lang, [er] zitten veel ziektes in het ras. Dus daar gaan we ook in meekijken."*

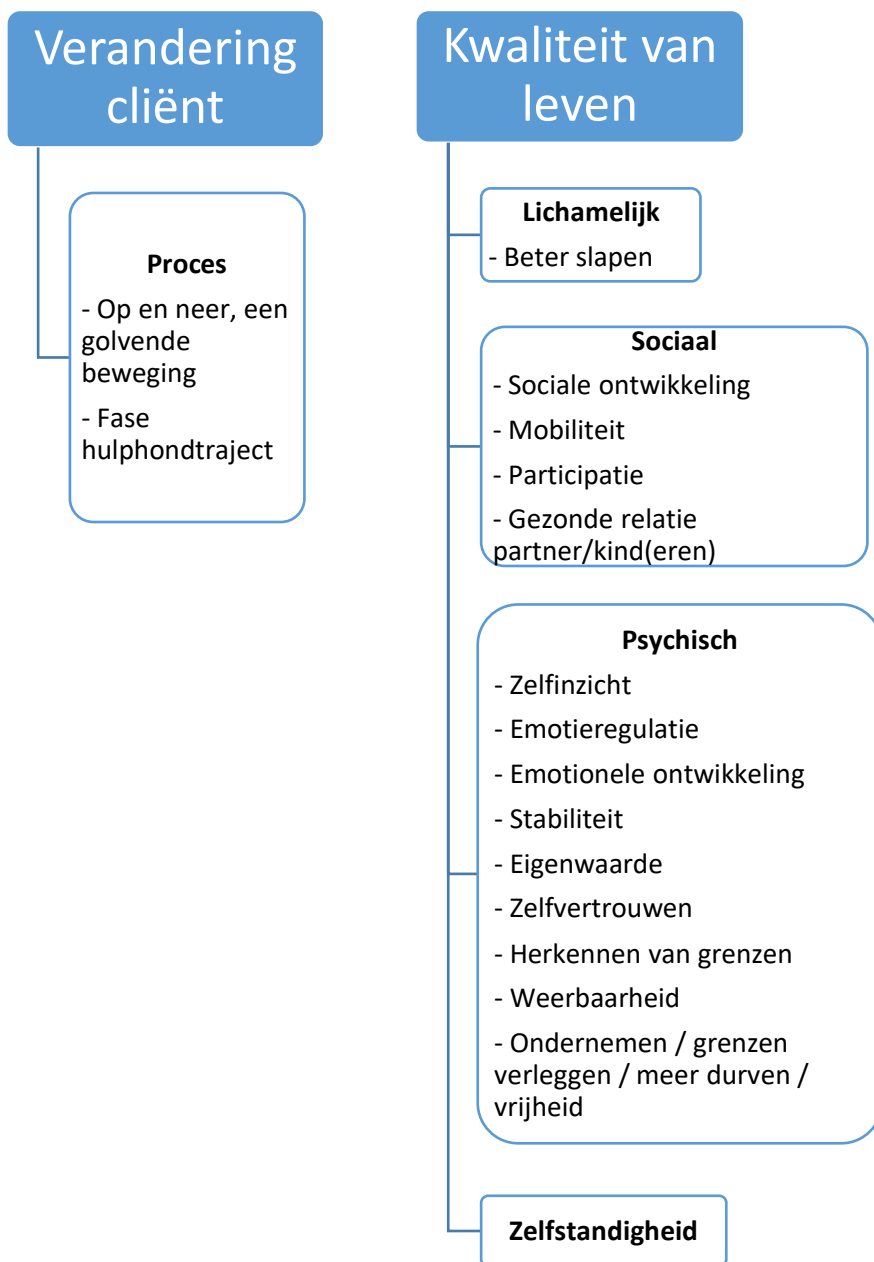
## Codeboom 4: Zien organisaties een verandering bij de cursisten naarmate het traject vordert of wordt afgerond?

We hebben organisaties gevraagd of zij een verandering zien bij hun cursisten naarmate zij langer samen zijn met hun assistentiehond, of verder komen in hun teamcoaching/opleidingstraject. De codeboom die hierbij hoort is te vinden in figuur 4.

Veel organisaties benadrukten het belang van tijd en het proces in het ontwikkelen van een succesvolle samenwerking tussen hond en cliënt en erkenden de verschillende uitdagingen en groeimomenten die jongeren ervaren. Het opbouwen van een relatie tussen hond en cliënt heeft tijd nodig. Bijvoorbeeld, volgens organisatie 4:

*"Een [cursist] moet leren hoe hij of zij signalen van zijn of haar [assistentie]hond kan interpreteren en erop kan reageren, wat bijdraagt aan een sterke werkrelatie en effectieve samenwerking. De aanwezigheid van een [assistentie]hond kan jongeren helpen om mobieler en zelfstandiger te worden, wat hun participatie in de maatschappij verhoogt."*

Figuur 4: Zien organisaties een verandering in het leven van cliënten naarmate het traject vordert?



Alle organisaties gaven aan dat zij positieve veranderingen zien bij cliënten. Sommige organisaties konden niet echt aangeven wanneer deze verandering optreedt. Drie organisaties gaven aan na ongeveer 6 maanden tot een jaar een verschil te zien. Organisatie 7 zei hierover:

*“Na het eerste jaar zie je echt de eerste tekenen van vooruitgang. Mensen beginnen zich te realiseren wat ze hebben bereikt en wat ze nu kunnen. Je ziet daadwerkelijk veranderingen bij mensen, of op zijn minst een verandering in hun inzet voor het leven. Hun kijk op de wereld verandert vaak ook, en andere mensen om hen heen nemen dat waar.”*

Organisaties gaven aan dat de kwaliteit van leven bij cliënten op een positieve manier verandert en noemden met name participatie en zelfredzaamheid. Als voorbeeld zei organisatie 11:

*“Ja, een grote mate van groei en ontwikkeling, op welk gebied dan ook. Als een cliënt bijvoorbeeld zegt: mijn grootste doel is zelfstandig boodschappen doen, zodat ik dat niet meer aan mijn ouders hoeft te vragen en uiteindelijk gaat ze studeren, haalt [ze] haar rijbewijs opnieuw, koopt een autootje, rijdt zelf naar haar behandelaren... Dan ben ik in jubelstemming. Dat zijn allemaal dingen die we niet hadden verwacht en waar we ook niet specifiek op hadden ingezet, maar die tijdens het traject toch zijn ontstaan.”*

Organisaties gaven wel aan dat deze groei een (soms lang) proces is dat afhankelijk is van de fase in het traject. Over dit proces zei organisatie 5:

*“Het gaat ook een beetje op en neer. Het leven met een pup begint natuurlijk feestelijk, maar kan dan zwaar worden met de puberteit van de hond. Daarna komen er weer succesmomenten, gevolgd door tegenslagen en vervolgens weer successen en tegenslagen.”*

Al met al constateren organisaties dat psychiatrische assistentiehonden een positieve impact hebben op de kwaliteit van leven van jongeren, zowel op psychisch, sociaal, lichamelijk vlak als in hun zelfstandigheid.

## Conclusie

In dit onderzoek hebben we 12 Nederlandse opleiders van psychiatrische assistentiehonden geïnterviewd. Als onderzoekers hebben we vragen gesteld over de doelen en missies van deze organisaties, de kosten om bij deze organisaties een hond op te leiden en belangrijke factoren bij het accepteren van aanvragen en de training.

Verreweg de meeste organisaties noemden doelen of een missie gericht op participatie, zelfredzaamheid en toekomstperspectief. De meeste organisaties zagen een toekomst voor hun cliënten *samen* met hun assistentiehond, dus dat de cliënten samen met de assistentiehond een mooie toekomst tegemoet gaan, met bijvoorbeeld een opleiding, sociaal leven en misschien zelfs werk in het vooruitzicht. Een enkele noemde juist dat een leven waarin de hond *niet meer* nodig was als het doel.

Veel organisaties noemden hun eigen organisatiekenmerken die zij als uniek zagen en anders dan bij andere opleiders. Hoewel de nadruk soms net ergens anders werd gelegd, zagen wij als onderzoekers hier ook veel overeenkomsten. Zo noemden organisaties bijvoorbeeld dat zij het belangrijk vonden om met gekwalificeerde opleiders te werken. Maatwerk, laagdrempeligheid en sociaal contact waren voor een aantal organisaties ook belangrijke uitgangspunten.

Bij drie organisaties waren kosten een belangrijk uitgangspunt en dan met name het goedkoper aanbieden van kwalitatief goede hulp. De totale kosten van alle organisaties varieerden tussen grofweg

5.000 en 40.000 euro, maar lagen meestal rond de 20.000 euro. Organisaties verschillen in wat bij deze prijs inbegrepen zit (denk aan nazorg of hercertificering). Tot slot verschillen organisaties ook in of ze een pakket met een bepaalde prijs aanbieden of losse lessen.

Sommige organisaties starten pas met een traject als de financiering rond is. Organisaties waarbij dat niet zo is, zien hoe erg het financieringsproces soms mentaal drukt op hun cliënten. Voor sommige organisaties lijkt de financiering makkelijker te worden, door grotere bekendheid van psychiatrische assistentiehonden. Andere organisaties zien juist dat het lastiger wordt en noemen de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep op 22 februari 2024 als mogelijke reden.

De mentale problematiek van de cliënt, hulpvraag en praktische zaken als woonomgeving en het welzijn van de hond spelen een rol bij het accepteren van een aanvraag. Interessant is dat bij de zwaarwegende criteria vaker de combinatie van cursist en de organisatie zelf worden genoemd. Waar de algemene criteria nog redelijk objectief te scoren lijken of af te vinken zijn, lijkt het alsof een aantal van de zwaarwegende criteria subjectiever zijn. Dit maakt het lastig en minder transparant om na te gaan wat nou precies de doorslag geeft bij het accepteren van een aanvraag en starten van een traject.

Veel organisaties benadrukten het belang van tijd en het proces in het ontwikkelen van een succesvolle samenwerking tussen hond en cliënt. Uiteindelijk zien zij een positieve ontwikkeling bij hun cliënten. Met name de participatie in de samenleving wordt hierbij genoemd. Dit kan echter wel even duren, de meeste organisaties noemen hier een termijn tussen de 6 maanden en 1 jaar.

## Short summary in English

In this study, we interviewed 12 Dutch assistance dog organisations that are specialized in psychiatric assistance dogs. As researchers, we asked questions about the goals and missions of these organisations, the cost of training a psychiatric assistance dog through their programs and important factors in accepting applications and training.

The vast majority of organisations mentioned goals or a mission focused on participation, self-reliance and future prospects. Most organisations saw a future for their clients together with their assistance dog, for example, an education, social life and maybe even work in prospect. One organisation mentioned a life in which the dog was no longer needed as the goal.

Many organisations mentioned their own organisational characteristics, that they saw as unique and different from other providers. Although sometimes the emphasis was just placed somewhere else, we as researchers also saw many similarities here. For example, organisations mentioned that they found it important to work with qualified trainers. Customisation, accessibility and social contact were also important starting points for a number of organisations. For three organisations, costs were an important starting point, especially the provision of good quality service at a lower cost. The total costs of all organisations varied between roughly 5,000 and 40,000 euros, but were mostly around 20,000 euros. Organisations differ in what is included in this price (think aftercare or recertification). Finally, organisations also differ in whether they offer a package with a certain price or individual lessons.

Some organisations do not start with a client until funding is completely covered. Organisations where this is not the case see how much the funding process sometimes mentally weighs on their clients. For

some organisations, funding seems to be getting easier, due to greater awareness of psychiatric assistance dogs. On the contrary, other organisations see it becoming more difficult, citing the Supreme Court ruling on February 22<sup>nd</sup> of 2024 as a possible reason.

The client's mental problems, help request and practical issues such as living environment and the dog's welfare play a role in accepting an application. Interestingly, the 'weighty' criteria more often included the combination of trainee and the organisation itself. Whereas the general criteria still seem reasonably objective to score or tick off, some of the weighty criteria seem to be more subjective. This makes it difficult and less transparent to ascertain what exactly is the decisive factor in accepting an application and starting a programme. Many organisations emphasised the importance of time and process in developing a successful cooperation between dog and client. Ultimately, they see a positive development in their clients. Participation in society is mentioned in particular. However, this can take some time, with most organisations citing a timeframe between 6 months and 1 year.

*Dit onderzoek is gefinancierd door ZonMw binnen het programma "Onderzoek voor en door Jongeren" (Dossiernummer 07440122230023). Dit onderzoek wordt binnenkort omgeschreven naar een wetenschappelijk artikel. Met dank aan verschillende Bachelostudenten Pedagogische Wetenschappen die een deel van de interviews hebben afgenomen en hebben uitgeschreven.*