

# Procesevaluatie van YOUTURN: instroomprogramma en stabilisatie- en motivatieperiode

Fasen 1 en 2 van de basismethodiek in justitiële  
jeugdinstellingen



Annemieke Hendriksen-Favier  
Caroline Place  
Manja van Wezep

## **Procesevaluatie van YOUTURN: instroomprogramma en stabilisatie- en motivatieperiode**

Fasen 1 en 2 van de basismethodiek in justitiële  
jeugdinstellingen

## **Colofon**

### *Opdrachtgever*

Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC).

### *Uitvoering*

Trimbos-instituut

### *Projectleiding*

Dr. Hans Kroon

### *Projectmedewerkers*

Annemieke Hendriksen-Favier MSc.

Caroline Place MSc.

Drs. Manja van Wezep

### *Met medewerking van*

Prof. dr. Corine de Ruiter

Drs. Paula Speetjens

### *Beeld*

[www.istockphoto.com](http://www.istockphoto.com)

ISBN 978-90-5253-681-1

Deze uitgave is te bestellen via [www.trimbos.nl/webwinkel](http://www.trimbos.nl/webwinkel) met artikelnummer AF0982.

Het rapport is te downloaden via [www.wodc.nl](http://www.wodc.nl)

Trimbos-instituut

Da Costakade 45

Postbus 725

3500 AS Utrecht

T: 030-2971100

F: 030-2971111

[www.trimbos.nl](http://www.trimbos.nl)

© WODC, ministerie van Justitie. Auteursrechten voorbehouden.

# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>5</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>7</b>
<b>Summary</b>	<b>15</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>23</b>
1.1 Beleidscontext YOUTURN	23
1.2 Wat is YOUTURN?	24
1.3 Implementatie van YOUTURN	25
1.4 Procesevaluatie	26
<b>2 Onderzoeksofzet</b>	<b>29</b>
2.1 Algemene opzet	29
2.2 Dataverzameling	32
2.3 Data-analyse	35
<b>3 Programma-integriteit</b>	<b>41</b>
3.1 Instroomprogramma (Fase 1)	41
3.2 Screenings- en meetinstrumenten	45
3.3 Stabilisatie- en motivatieperiode (Fase 2)	49
3.4 EQUIP- en TIP-bijeenkomsten	57
3.5 Onderwijs	62
3.6 Ouderparticipatie	66
3.7 Samenwerking met ketenpartners	69
3.8 YOUTURN op de leefgroep	73
3.9 Randvoorwaarden voor de uitvoering van YOUTURN	78
3.10 Conclusie programma-integriteit YOUTURN	85
<b>4 Motivatie en tevredenheid van jongeren</b>	<b>87</b>
4.1 Motivatie van jongeren	87
4.2 Tevredenheid van jongeren	90
4.3 Jeugdsurvey	93
4.4 Conclusie motivatie en tevredenheid van jongeren	94
<b>5 Tevredenheid, knelpunten en verbetermogelijkheden</b>	<b>97</b>
5.1 Beoordeling YOUTURN en werkbeleving medewerkers	97
5.2 Tevredenheid en knelpunten uitvoering YOUTURN	103
5.3 Verbeterpunten basismethodiek YOUTURN	112
5.4 Conclusie tevredenheid, knelpunten en verbetermogelijkheden	114
<b>6 Conclusie en discussie</b>	<b>117</b>
<b>Literatuur</b>	<b>127</b>
Bijlage I Fidelity-instrument YOUTURN fasen 1 en 2	129
Bijlage II Dossierchecklist	141
Bijlage III Enquête medewerkers	153
Bijlage IV Instructie voor observaties en observatielijsten	165
Bijlage V Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid dossieronderzoek	179

Bijlage VI Verklarende woordenlijst en gebruikte afkortingen	181
Bijlage VII Observatiescores bij EQUIP, TIP en lunchmomenten	187
Bijlage VIII Fidelity-scores	189

## Voorwoord

Voor u ligt het rapport met de resultaten van de procesevaluatie van YOUTURN, de basismethodiek voor justitiële jeugdinstellingen (JJI) in Nederland. Het onderzoek is in opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) en op aanvraag van de Directie Justitieel Jeugdbeleid en de Dienst Justitiële Inrichtingen van het Ministerie van Justitie uitgevoerd door het Trimbos-instituut.

Aan het onderzoek hebben zes JJI's hun medewerking verleend; Het Keerpunt in Cadier en Keer, Teylingereind in Sassenheim, De Heuvelrug in Zeist, De Hunnerberg in Nijmegen, Den Hey-Acker locatie De Leij in Vught en Amsterbaken (voorheen JOC) in Amsterdam. Onze dank gaat uit naar alle medewerkers en jongeren die bereid waren mee te werken aan het onderzoek. In het bijzonder gaat onze dank uit naar de contactpersonen van de JJI's. Dankzij hun inzet en toewijding is de dataverzameling soepel verlopen.

Daarnaast stellen we het zeer op prijs dat medewerkers van EQUIP Nederland en het Ministerie van Justitie de verschillende onderzoeksinstrumenten kritisch hebben bekeken. In het beginstadium hebben we veel gehad aan de informatie van de Stuurgroep YOUTURN en de landelijke projectleider implementatie YOUTURN van Conclusion.

Tot slot willen we de begeleidingscommissie – prof. dr. Geert-Jan Stams (voorzitter), Mariëtte van den Aardweg MSc., dr. Annelies Jorna, dr. Arie van den Hurk, drs. Janine Plaisier, dr. Coralijn Nas-Caljouw en dr. Marianne Van Ooyen-Houben - bedanken voor het geven van feedback en adviezen tijdens het onderzoekstraject.

Trimbos-instituut, september 2010



## Samenvatting

In dit rapport wordt verslag gedaan van de procesevaluatie van fasen 1 en 2 van YOUTURN. YOUTURN is een basismethodiek voor alle jongeren die wegens delictgedrag in een justitiële jeugdinrichting (JJI) verblijven. De basismethodiek is erop gericht jongeren te helpen bij A) het ontwikkelen van competenties en aanleren van vaardigheden om taken te vervullen, waarvoor zij zich in het dagelijks leven gesteld zien en B) het ontwikkelen van moreel besef en verantwoordelijk gedrag en elkaar hierbij te helpen. In YOUTURN zijn twee bestaande methodieken geïntegreerd: het Sociaal Competentiemodel<sup>1</sup> en EQUIP<sup>2</sup>. Hieraan zijn verschillende elementen toegevoegd, zoals trajectgericht werken in samenwerking met ketenpartners, de inzet van gevalideerde screenings- en meetinstrumenten, intensieve samenwerking tussen mentor en jongere en ouderparticipatie. De basismethodiek bestaat uit vijf fasen, waarvan de eerste twee fasen zich richten op instroom, stabilisatie en motivatie van de jongeren. Met YOUTURN wordt beoogd een positieve groeps cultuur en een veilig leefklimaat te ontwikkelen. YOUTURN heeft tevens tot doel een hogere mate van professionalisering en landelijk uniformiteit tussen JJI's te bewerkstelligen. In het voorjaar van 2008 is gestart met pilots van YOUTURN en op 1 april 2010 is de basismethodiek in alle JJI's geïmplementeerd. In dit onderzoek is nagegaan of fasen 1 en 2 van YOUTURN worden uitgevoerd zoals is beschreven in de handleidingen. Ook zijn van zowel jongeren als medewerkers de motivatie voor en tevredenheid met YOUTURN onderzocht. De zes JJI's in Nederland die het langst met YOUTURN werken, zijn in dit onderzoek betrokken.

## Onderzoeksmethode

Om vast te kunnen stellen in welke mate YOUTURN wordt uitgevoerd conform de handleidingen is een *fidelity*-instrument ontwikkeld. De *fidelity* meet de programma-integriteit van negen YOUTURN-onderdelen, namelijk: Instroomprogramma fase 1, Screenings- en meetinstrumenten, Stabilisatie- en motivatieperiode fase 2, EQUIP- en TIP-training, Onderwijs, Ouderparticipatie, Samenwerking ketenpartners, YOUTURN op de leefgroep en Randvoorwaarden. Hieronder vallen in totaal 45 items die bestaan uit meerdere criteria. Afhankelijk van het aantal criteria waaraan een JJI voldoet, is een *fidelity*-score toegekend op een driepuntsschaal; score 1 staat voor een lage programma-integriteit en score 3 voor een hoge programma-integriteit. Een *fidelity*-score lager dan 2 wordt gekwalificeerd als onvoldoende. Er zijn vier onderzoeksmethoden ingezet om na te gaan in hoeverre de JJI's voldoen aan de criteria van de *fidelity*: dossier- en documentatieonderzoek, enquêtes, observaties en interviews.

Het dossieronderzoek is verricht bij alle jongeren van de geselecteerde JJI's die ten minste 12 weken in de JJI verbleven en dus in principe fase 1 en fase 2 van YOUTURN

---

<sup>1</sup> In het Sociaal Competentiemodel staat het versterken van vaardigheden om bepaalde ontwikkelingstaken te volbrengen centraal. Hierbij geven begeleiders gedragsinstructies en feedback op zowel positief als negatief gedrag (Slot & Spanjaard, 2004).

<sup>2</sup> EQUIP is een groepsinterventie waarbij de verantwoordelijkheid vooral bij de jongeren zelf wordt gelegd en naar een positieve leercultuur wordt gestreefd (Gibbs, Potter & Goldstein, 1995). Middels groepsbijeenkomsten (EQUIP) over morele ontwikkeling, omgaan met kwaadheid en sociale vaardigheden krijgen jongeren handvatten om op een constructieve manier te leren denken en doen. In andere groepsbijeenkomsten (TIP) brengen alle jongeren een persoonlijke situatie in, die wordt besproken met behulp van de 5G's (gebeurtenis, gedrag, gevoel, gedachte en gevolg).



hebben (kunnen) doorlopen. Van 107 jongeren is het dossier ingezien en is voor de onderdelen van fasen 1 en 2 beoordeeld in hoeverre deze programma-integeter zijn uitgevoerd. Daarnaast zijn per JJI gegevens opgevraagd over het opleidingsniveau van medewerkers, hun rol in YOUTURN en de gevolgde YOUTURN-training.

Bij medewerkers is een enquête afgenomen over onder meer de randvoorwaarden voor een goede uitvoering van YOUTURN, de motivatie van jongeren en de verschillende rollen en taken als mentor, groepsleider en trainer. In totaal hebben 76 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Verder zijn van 151 jongeren de gegevens van de jeugdsurvey, een algemeen landelijk tevredenheidsonderzoek, gebruikt.

Per JJI is door twee onderzoekers een EQUIP-bijeenkomst en een TIP-bijeenkomst bijgewoond. Belangrijke onderdelen als didactische vaardigheden, YOUTURN-technieken, structuur, inhoud en reactie op denkfouten en (on)wenselijk gedrag van jongeren zijn geobserveerd en beoordeeld. Daarnaast zijn bij elke JJI twee lunchmomenten, oftewel alledaagse groepsmomenten, geobserveerd door een onderzoeker. Hierbij is vooral gelet op de toepassing van technieken volgens het feedbacksysteem van YOUTURN. Voor de observaties zijn checklists gebruikt. Jongeren, trainers en groepsleiders zijn geïnformeerd over het doel en de procedure van het onderzoek.

Ten slotte zijn bij elke JJI semigestructureerde interviews gehouden met vier jongeren, vijf groepsleiders, een methodiekcoach, een gedragswetenschapper, een manager en een onderwijsmedewerker/docent. Voor elke onderzoeksgroep is een aparte topiclijst ontwikkeld met vragen over onder meer de uitvoering van YOUTURN, de motivatie van jongeren, de randvoorwaarden en de tevredenheid van medewerkers. Aan alle medewerkers en jongeren is toestemming gevraagd om de verkregen informatie te gebruiken voor het onderzoek en anonimiteit is gewaarborgd bij de verwerking van de gegevens.

Op basis van gegevens die verzameld zijn met behulp van deze verschillende onderzoeksmethoden, zijn de *fidelity*-items gescoord.

## **Resultaten**

De gemiddelde totaalscore op de *fidelity* wijst uit dat YOUTURN onvoldoende wordt uitgevoerd zoals beschreven in de handleiding. Over het geheel genomen verschillen de JJI's minimaal. Op de afzonderlijke onderdelen bestaan grotere verschillen. Geen van de YOUTURN-onderdelen wordt volledig conform de handleiding uitgevoerd. Gemiddeld is de programma-integriteit bij drie van de negen YOUTURN-onderdelen voldoende tot ruim voldoende. Bij de overige onderdelen wordt de programmahandleiding in mindere mate gevolgd.

### *Onderdelen met hoge programma-integriteit*

Onderdelen die relatief goed worden uitgevoerd, zijn het instroomprogramma en de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten. Daarnaast is in de JJI's redelijk voldaan aan de randvoorwaarden.

Van het instroomprogramma is een aantal onderdelen goed geïmplementeerd. De meeste jongeren hebben een mentor, een portfolio en een instroomprofiel. De introductiegesprekken en de intake met een ITB'er worden nog onvoldoende uitgevoerd volgens de handleiding.

De EQUIP- en TIP-bijeenkomsten zijn stevig ingebed; in alle JJI's worden twee EQUIP-bijeenkomsten en één TIP-bijeenkomst per week gegeven. Over het algemeen worden de

inhoud en structuur van EQUIP en TIP aangehouden zoals voorgeschreven. Ook hebben trainers een goede basishouding en passen zij voldoende didactische vaardigheden toe. Een zwakker onderdeel van de trainingsbijeenvakkomsten is het gebruik van de verschillende YOUTURN technieken, zoals een corrigerende instructie of spiegelen. De technieken worden door sommige trainers weinig of onvolledig toegepast.

In de JJI's is redelijk aan de randvoorwaarden voldaan om YOUTURN te kunnen uitvoeren. Medewerkers zijn getraind in de methodiek en worden begeleid door een methodiekcoach. Echter, de logistieke planning en de ruimtes voor de EQUIP- en TIP-trainingen zijn niet in alle JJI's goed bevonden, niet alle medewerkers beschikken over goede planningsvaardigheden en verschillende medewerkers geven aan dat methodiekcoaches niet voldoende tijd hebben om medewerkers individuele begeleiding te bieden in het uitvoeren van YOUTURN.

#### *Onderdelen met lage programma-integriteit*

De drie onderdelen met de laagste programma-integriteit zijn het gebruik van screenings- en meetinstrumenten, ouderparticipatie en de stabilisatie- en motivatieperiode.

De Taken en Vaardigheden Adolescenten-vragenlijst (TVA), *Structured Assessment of Violence in Youth* (SAVRY) en Hoe Ik Denk-lijst (HID) in fase 2, worden niet tot nauwelijks ingezet in de zes onderzochte JJI's. Geen enkele JJI scoort voldoende op dit onderdeel.

Voor ouderparticipatie schrijft de handleiding voor dat de ouders onder andere betrokken worden bij de Perspectiefplannen en Prestatieplannen en de mentor wekelijks contact met hen onderhoudt. Het contact en de samenwerking met ouders zijn respectievelijk in vier en vijf van de zes JJI's nauwelijks tot stand gekomen.

Ook voor de stabilisatie- en motivatieperiode (fase 2) wordt de handleiding van YOUTURN slecht gevolgd. Deze fase loopt vanaf een week tot anderhalve week na opname tot maximaal veertien weken na opname. Hierin nemen onder meer de basisprofielen, de mentorgesprekken, het eerste en tweede Perspectiefplan(overleg) en het tweede Prestatieplan een belangrijke plaats in. Veel JJI's werken nog niet of niet standaard met eerste en tweede Perspectiefplannen en Perspectiefplan-overleggen.

Onderdelen met een relatief lage programma-integriteit zijn samenwerking met ketenpartners, YOUTURN op de leefgroep en samenwerking met de school. Er zijn grote verschillen tussen JJI's in het YOUTURN-onderdeel samenwerking met ketenpartners: de scores van de eerste helft lopen van voldoende tot ruim voldoende, terwijl de scores van de andere helft onvoldoende zijn. Dit komt vooral doordat in drie JJI's de samenwerking met de jeugdreclassering in de Perspectiefplan-overleggen nog onvoldoende of niet op orde is. Daarnaast is de continuïteit van YOUTURN bij overplaatsing door gebrek aan afspraken en overdracht van relevante informatie in alle JJI's onvoldoende gewaarborgd. Het Netwerkberaad – een wekelijkse informatie-uitwisseling tussen de Raad voor de Kinderbescherming, de jeugdreclassering en de JJI over strafrechtelijke geplaatste jongeren – verloopt echter wel overal (redelijk) goed.

Op de leefgroep wordt YOUTURN in drie JJI's enigszins toegepast en in de andere drie JJI's nauwelijks. YOUTURN zou op de leefgroep zichtbaar moeten worden in onder andere

de toepassing van YOUTURN-technieken<sup>3</sup> door groepsleiders, het gebruik van zelfevaluatie-formulieren en een positieve groeps cultuur, waarin jongeren elkaar tips en advies geven. De groeps cultuur is over het algemeen positief bevonden. De YOUTURN-technieken worden echter weinig gebruikt door groepsleiders.

Tot slot is de samenwerking in YOUTURN tussen medewerkers van de JJI en de school niet in alle JJI's voldoende tot stand gekomen. De onderwijsintakes worden over het algemeen afgenomen, maar informatie-uitwisseling over de voortgang van jongeren is beperkt.

#### *Motivatie en tevredenheid van jongeren*

Bijna alle jongeren geven in de interviews aan, dat ze iets leren van YOUTURN. Zij vinden zichzelf over het algemeen voldoende gemotiveerd voor deelname aan de verschillende YOUTURN-onderdelen. Jongeren zijn naar eigen zeggen vooral gemotiveerd voor de basisprofielen, mentorgesprekken en TIP-bijeenkomsten.

Ongeveer de helft van de ondervraagde medewerkers geeft in de enquête daarentegen aan dat de jongeren niet gemotiveerd zijn voor YOUTURN. Voor deze discrepantie zijn verschillende verklaringen denkbaar. Enerzijds strookt de manier van deelname van jongeren mogelijk niet met wat zij eigenlijk van de methodiek vinden. Groepsdruk of het afzetten tegen autoriteiten kunnen hierbij een rol spelen. Anderzijds is het mogelijk dat de verwachtingen van medewerkers te hoog zijn of dat jongeren sociaal wenselijke antwoorden hebben gegeven.

De motivatie van jongeren, zoals geobserveerd door de onderzoekers tijdens de EQUIP-bijeenkomsten, is in alle JJI's goed of zeer goed, één JJI uitgezonderd. Tijdens TIP-bijeenkomsten is de motivatie in drie JJI's onvoldoende en in de overige JJI's voldoende tot zeer goed. Opvallend is dat de motivatie van jongeren bij EQUIP hoger lijkt dan bij TIP, terwijl jongeren aangeven TIP leuker te vinden. Een verklaring hiervoor kan zijn dat zij bij EQUIP meer gestuurd worden door de trainers, terwijl zij bij TIP zelf verantwoordelijk worden gesteld en er dus ook meer ruimte is om een passieve houding aan te nemen.

Uit de interviews met jongeren blijkt dat de tevredenheid van jongeren met de beloningen en certificaten wisselend is, maar dat de meeste jongeren hierover positief zijn. Voornamelijk de certificaten werken voor veel jongeren stimulerend. Uit de enquête en interviews met medewerkers komt naar voren dat het schrijven en presenteren van hun levensverhaal bij sommige jongeren weerstand oplevert. De meeste jongeren geven echter aan dat ze dit een lastig maar goed onderdeel vinden. Ze zijn minder tevreden over de herhaling van de thema's van EQUIP-bijeenkomsten. Verder zijn jongeren volgens gedragswetenschappers over het algemeen bereid om mee te werken aan de screenings- en meetinstrumenten, die tot nu door de JJI's gebruikt worden. Ten slotte hebben medewerkers de indruk dat meisjes gemotiveerder voor YOUTURN zijn dan jongens.

Uitval komt betrekkelijk weinig voor in de onderzochte JJI's. Jongeren kunnen zich aan de meeste YOUTURN onderdelen niet of nauwelijks onttrekken, omdat deelname verplicht is. Het komt echter zelden voor dat jongeren niet willen meewerken of zich proberen te onttrekken aan YOUTURN. Een enkele keer weigert een jongere zijn levensverhaal te

---

<sup>3</sup> YOUTURN-technieken bestaan uit technieken gericht op gedrag en technieken gericht op denken en voelen. De technieken gericht op gedrag worden ingezet voor het aanleren, versterken, ombuigen en stoppen van gedrag van jongeren. De technieken gericht op denken en voelen worden gebruikt voor het confronteren en omkeren van het denken en voelen van de jongeren.

schrijven of deel te nemen aan een EQUIP-bijeenkomst, en in uitzonderlijke gevallen sluiten medewerkers jongeren uit van deelname vanwege agressief gedrag, ernstige psychische of verstandelijke problemen.

#### *Tevredenheid medewerkers, knelpunten en verbetermogelijkheden*

Uitvoerders van YOUTURN zijn over het algemeen redelijk tevreden over de basismethodiek. De methodiek is volgens hen geschikt voor de jongeren die verblijven in een JJI. Medewerkers vinden wel dat er aanpassingen noodzakelijk zijn voor EQUIP en de basisprofielen voor specifieke doelgroepen (16+ en LVG).

Ook is volgens alle medewerkers duidelijk hoe YOUTURN uitgevoerd moet worden. De inbedding van YOUTURN in het onderwijs en de manier waarop ouders betrokken worden, is echter niet voor alle JJI's helder. De verschillende rollen binnen YOUTURN zijn voldoende duidelijk voor de groepsleiders en de docenten, maar niet voor alle gedragswetenschappers. Over de rol- en taakverdeling tussen teamleider, methodiekcoach en gedragswetenschapper in het aansturen en de beoordeling van groepsleiders bestaat regelmatig onduidelijkheid.

Het werken met de basismethodiek wordt door docenten, gedragswetenschappers, managers en methodiekcoaches als (zeer) positief ervaren. De groepsleiders zijn over het algemeen ook positief over het werken met YOUTURN, omdat het hen richting en houvast geeft. Uitvoerders van YOUTURN ervaren bovendien meer diepgang in hun werk. De sfeer onder de jongeren is volgens hen verbeterd en de verwachte weerstand ten aanzien van de basismethodiek is grotendeels uitgebleven. Echter, het verplichte karakter van YOUTURN en de toegenomen registratie-eisen worden als negatief ervaren. Uitvoerders ervaren een toegenomen werkdruk door YOUTURN en de methodiek vraagt meer planningsvaardigheden van de groepsleiders.

De omgang met collega's is positief veranderd. Er wordt volgens de geïnterviewden meer informatie uitgewisseld en beter samengewerkt. De begeleiding van de methodiekcoach wordt door alle medewerkers als zeer zinvol ervaren. De geïnterviewden vinden dat methodiekcoaches echter meer tijd nodig hebben voor het uitvoeren van alle voorgeschreven taken. De uitvoerders van YOUTURN zijn tevreden over de YOUTURN-training, maar geven aan dat taken als het voeren van mentorgesprekken, het werken met basisprofielen en het realiseren van ouderparticipatie onvoldoende aan bod zijn gekomen in de training. Daarnaast zijn volgens methodiekcoaches en managers niet alle groepsleiders competent om YOUTURN uit te voeren. Om de kwaliteit van de uitvoering van YOUTURN te waarborgen zijn opfrisdagen en voldoende (begeleiding door) methodiekcoaches gewenst.

De trainers zijn vooral erg positief over TIP. Ook de samenwerking tussen docenten en groepsleiders ten aanzien van YOUTURN verloopt meestal naar tevredenheid. De rapportagetermijnen van school en YOUTURN zouden volgens de docenten echter beter op elkaar afgestemd kunnen worden. Er doen zich weinig knelpunten voor bij het eerste Perspectiefplan en de basisprofielen. Medewerkers zijn tevreden over het verloop van de Perspectiefplan-overleggen, hoewel de benodigde informatie soms niet op tijd wordt aangeleverd. Verder is er volgens zowel methodiekcoaches als groepsleiders te weinig aandacht voor de uitvoering van YOUTURN op de leefgroep.

Suggesties voor verbeteringen van de opzet van YOUTURN die door medewerkers zijn gegeven betreffen - naast een aantal inhoudelijke punten - voornamelijk de *timing* van bepaalde onderdelen en het flexibeler hanteren van de termijnen. Het is bijvoorbeeld moeilijk gebleken om alle onderdelen van fase 1 – de drie introductiegesprekken en het

instroomprofiel in het bijzonder - binnen de voorgeschreven tijd af te ronden. Ook de minimaal wekelijksse mentorgesprekken zijn volgens veel medewerkers niet haalbaar en ook niet altijd nodig c.q. zinvol.

## **Conclusie en discussie**

YOUTURN neemt in de zes onderzochte JJI's een centrale plaats in. Er is voldoende draagvlak en zowel medewerkers als jongeren zijn overwegend positief over de methodiek. De meeste onderdelen van YOUTURN zijn echter onvoldoende geïmplementeerd. De eerste stappen zijn gezet, maar er moet nog flink geïnvesteerd worden om de uitvoering van de basismethodiek te verbeteren. Voor een deel heeft de beperkte implementatie te maken met de *timing* van het huidige onderzoek; voor sommige JJI's kwam de procesevaluatie op een moment dat de implementatie nog volop gaande was. De JJI's waarbij YOUTURN eerder geïmplementeerd is voeren de YOUTURN-onderdelen Instroomprogramma en Screenings- en meetinstrumenten iets beter uit dan de andere JJI's. Bij EQUIP en TIP wordt de handleiding daarentegen beter gevolgd in de twee JJI's waarbij de implementatie het laatst is gestart. Dit komt mogelijk doordat de YOUTURN-training, waarin de nadruk ligt op EQUIP en TIP, nog vers in het geheugen ligt van de medewerkers. Op de meeste onderdelen is echter geen samenhang gevonden tussen de start van de implementatie en de programma-integriteit van YOUTURN, wat kan betekenen dat bepaalde knelpunten in de uitvoering structureel van aard zijn.

Met name de beperkte inzet van screenings- en meetinstrumenten is zorgelijk. Ook de JJI's die verder zijn in de implementatie van dit onderdeel presteren onder de maat. De uitkomsten zouden de basis moeten vormen voor behandeling, bejegening en de indicatie van gedragsinterventies. Bovendien geeft het periodiek afnemen van instrumenten inzicht in de ontwikkeling van een jongere. Voor een toename van het gebruik van screenings- en meetinstrumenten, valt te denken aan het creëren van meer draagvlak onder gedragswetenschappers door het belang van het inzetten van de meetinstrumenten in fasen 1 en 2 te expliciteren.

De motivatie voor YOUTURN is voor de meeste jongeren voldoende te noemen en vormt geen grote belemmering voor de uitvoering van de basismethodiek. Hoewel het verschilt per onderdeel, zijn jongeren over het algemeen redelijk tevreden. Ook onder medewerkers is er voldoende tevredenheid. De knelpunten die zij ervaren hebben voornamelijk te maken met tijdsdruk en registratie. Dit lijkt een aanhoudend probleem te zijn, waarvoor meer aandacht moet zijn.

Voor de kwaliteitsbewaking speelt de methodiekcoach een belangrijke rol. Hoewel de begeleiding van de methodiekcoach als zeer positief wordt ervaren, is er volgens medewerkers niet genoeg ruimte voor methodiekcoaches om op het brede spectrum van YOUTURN ondersteuning te bieden. De begeleiding is vooral gericht op de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten en in veel mindere mate op de overige onderdelen van YOUTURN. Ook in de YOUTURN-training voor medewerkers komen andere onderdelen dan EQUIP en TIP zeer summier aan bod. Mogelijk zijn medewerkers zich hierdoor onvoldoende bewust van wat de handleiding voorschrijft op alle YOUTURN-onderdelen. Dit verklaart wellicht waarom medewerkers redelijk tevreden zijn over onderdelen waarbij sprake is van een lage programma-integriteit. Voor het onderdeel ouderparticipatie geldt dit bijvoorbeeld. Medewerkers zijn zich er onvoldoende van bewust dat de uitvoering op dit punt ernstig tekortschiet.

Het is essentieel de komende jaren te blijven investeren in de implementatie van YOUTURN. Vooral de YOUTURN-onderdelen met een lage programma-integriteit behoeven veel aandacht. Extra (individuele) begeleiding door de methodiekcoach en YOUTURN-trainingen gericht op het brede spectrum van de basismethodiek kunnen bijdragen aan een betere uitvoering van YOUTURN. EQUIP- en TIP- bijeenkomsten blijken relatief goed te worden uitgevoerd. Aan dit onderdeel wordt zeer veel aandacht besteed in zowel de YOUTURN-training als door de methodiekcoaches. Intensieve training en begeleiding zoals bij EQUIP en TIP zal mogelijk ook voor de andere onderdelen een hogere programma-integriteit opleveren.

Naast aanpassingen van de training en begeleiding door de methodiekcoach zou het zinvol kunnen zijn om het *fidelity*-instrument periodiek af te nemen om de kwaliteit van de uitvoering te monitoren. Het *fidelity*-instrument is bruikbaar gebleken om in kaart te brengen in welke mate YOUTURN wordt uitgevoerd volgens de programmahandleiding, al vergt het een behoorlijke tijdsinvestering.

Kortom, er zal structureel aandacht moeten zijn voor de kwaliteit van de uitvoering van YOUTURN. Ook dan is het echter de vraag of op alle onderdelen van YOUTURN een optimale programma-integriteit bereikt kan worden. Bij het onderdeel ouderparticipatie zullen bijvoorbeeld altijd knelpunten als slechte bereikbaarheid en taal- en cultuurbarrières een rol blijven spelen. Desalniettemin kan bij de verdere invoering van YOUTURN nog een grote verbeteringslag worden gemaakt.



## Summary

This report describes the findings of the process evaluation of phase 1 and 2 of YOUTURN. YOUTURN is the basic methodology for all youngsters who are staying in a Juvenile Justice Institution (JJI) due to delinquent behaviour. The basic methodology aims to help the youngsters by A) developing competencies and learning skills to fulfil tasks, which they encounter in daily life and B) developing a moral awareness and responsible behaviour and helping each other within this process. In YOUTURN, two existing methodologies are integrated: the Social Competency Model<sup>4</sup> and EQUIP<sup>5</sup>. Various elements are added to this, such as process-oriented work in collaboration with chain partners, the application of validated screening and measuring instruments, intensive collaboration between the mentor and youngsters and parental participation. The basic methodology consists of five phases, of which the first two phases aim at the inflow, stabilisation and motivation of the youngsters. YOUTURN aims at a positive group culture and the development of a secure environment. YOUTURN also has a higher level of professionalisation and nationwide uniformity between the JJIs as objective. In the spring of 2008 the pilots of YOUTURN started and on April 1<sup>st</sup>, 2010 the basic methodology has been implemented in all JJIs. In this research, we examined whether phases 1 and 2 of YOUTURN were executed as described in the manuals. The motivation and satisfaction with YOUTURN have been examined for both the youngsters and the employees. The six JJIs in the Netherlands, which work the longest with YOUTURN, are involved in this research.

## Research method

To be able to determine to which degree YOUTURN is executed according to the manuals, a fidelity-instrument has been developed. The fidelity measures the program-integrity of nine YOUTURN components, namely: Inflow-program phase 1, Screening and measuring instruments, Stabilisation and motivation period phase 2, EQUIP and TIP training, Education, Parental participation, Collaboration of chain partners, YOUTURN in the living group and Preconditions. These include in total 45 items, which consist of several criteria. Depending on the number of criteria that the JJI meets a fidelity-score is assigned to a three-point-scale; score 1 represents a low program integrity and score 3 represents a high program integrity. A fidelity-score lower than 2 is designated as insufficient. There are four research methods used to establish to what extent the JJIs comply with the fidelity criteria: file and documentation research, surveys, observations and interviews.

The file research has been conducted with all youngsters from the selected JJIs who stayed at least 12 weeks in the JJI, and therefore (could) have in fact participated in phase 1 and phase 2 of YOUTURN. The files of 107 youngsters have been checked and

---

<sup>4</sup> In the Social Competency Model the main issue is the enhancement of skills to perform development tasks. Mentors provide hereby behaviour instructions and feedback on both positive and negative behaviour (Slot & Spanjaard, 2004).

<sup>5</sup> EQUIP is a group-intervention where the responsibility is placed mainly with the youngsters themselves and a positive culture of learning is being strived at (Gibbs, Potter & Goldstein, 1995). By means of group meetings (EQUIP) concerning the moral development, anger management and social skills youngsters get the handles to learn to think and act in a constructive way. In other group meetings (TIP) all youngsters bring in a personal situation, which is discussed with the help of five steps (event, behaviour, feeling, thought and consequence).



for the components of phases 1 and 2 it has been examined to what extent these programs have been soundly implemented. In addition data per JJI have been retrieved concerning the education of the employees, their role in YOUTURN and the followed YOUTURN-trainings.

The employees participated in a survey concerning amongst others the preconditions for a good implementation of YOUTURN, the motivation of youngsters and various roles and tasks as a mentor, group leader and trainer. A total of 76 employees filled in the questionnaire. Furthermore, data have been used from the youth survey of 151 youngsters, a general nationwide satisfaction survey.

Per JJI two researchers have attended the EQUIP and TIP meeting. Important aspects as didactic skills, YOUTURN techniques, structure, content and reaction on fallacy and (un)desirable behaviour of youngsters have been observed and reviewed. In addition, there are two lunch moments at every JJI, i.e. daily group moments, observed by a researcher. Hereby, the attention mainly has been paid to the implementation of techniques according to the feedback system of YOUTURN. Checklists have been used for the observations. Youngsters, trainers and group leaders have been informed about the aim and the procedure of the research.

Finally, at each JJI semi-structured interviews have been held with four youngsters, five group leaders, a methodology coach, a behaviour scientist, a manager and an education employee/teacher. For each research group a separate topic list has been developed with questions about amongst others the implementation of YOUTURN, the motivation of youngsters, the preconditions and the satisfaction of the employees. All employees and youngsters have been asked for permission in order to use the obtained information for the research and anonymity has been achieved by the processing of the data.

Based on data, which have been collected with the help of these various research methods, the fidelity-items have been scored.

## **Results**

The average total score on the fidelity shows that YOUTURN is insufficiently implemented as described in the manual. In general the JJIs minimally diverge. The separate components have greater differences. None of the YOUTURN components is fully implemented according to the manual. On average the program integrity with three of nine YOUTURN-components ranges from sufficient to more than sufficient. The remaining components of the program manual are followed to a lesser degree.

### *Components with a high program integrity*

Components that are relatively well implemented are the inflow program and the EQUIP and TIP meetings. In addition, the preconditions have been met sufficiently in the JJIs.

Concerning the inflow program, a number of components have been well implemented. Most of the youngsters have a mentor, a portfolio and an inflow profile. The introductory conversations and the intake with an individual process coach are still insufficiently implemented according to the manual.

The EQUIP and TIP meetings are firmly embedded; in all JJIs two EQUIP meetings and one TIP meeting are weekly organised. In general the content and structure of the EQUIP and TIP are followed as described. The trainers also have a good basic attitude and they apply sufficient didactic skills. A weaker part of the training meetings is the use of

various YOUTURN-techniques<sup>6</sup> such as a correction instruction or reflection. The techniques are not used a lot or are incompletely implemented by some of the trainers.

In the JJIs the preconditions have been sufficiently fulfilled in order to be able to implement YOUTURN. Employees have been trained in the methodology and coached by a methodology coach. However, the logistic planning and the facility for the EQUIP and TIP trainings have not been approved in all JJIs, not all employees dispose of good planning skills and several employees indicate that the methodology coaches do not have enough time to offer the employees individual counselling by implementing YOUTURN.

#### *Components with low program integrity*

The three components with low program integrity are the use of screening and measuring instruments, parental participation and the stabilisation and motivation period.

*The Tasks and Skills of Adolescents questionnaire (TVA), Structured Assessment of Violence in Youth (SAVRY) and the How do I Think list (HID) in phase 2, are not or hardly used in the six researched JJIs. No JJI scores sufficient on this part.*

For parental participation the manual prescribes that the parents amongst others are involved in the Perspective and Performance plans and that the mentor is weekly in touch with them. The contact and collaboration with parents hardly took place in respectively four and five from the six JJIs.

The manual of YOUTURN is also poorly followed for the stabilisation and motivation period (phase 2). This phase is taking place from seven to ten days after the admission until maximum fourteen weeks after the admission. Here, the basic profiles, the mentor counsels, the first and second Perspective plan(consultation) and the second Performance plan are taking an important place amongst others. Many JJIs do not work or do not work in a standard way with the first and second Perspective plans and Perspective plan consultations.

Components with relatively low program integrity are collaboration with partners in the judicial chain, YOUTURN in the living group and collaboration with school. There are great differences between the JJIs in the YOUTURN component collaboration with chain partners: the scores of the first half ranges from sufficient to more than sufficient, whereas the scores of the other half are insufficient. This is mainly because in three JJIs the collaboration with the juvenile rehabilitation services in the Perspective plan consultations is still insufficiently or not settled. In addition the continuity of YOUTURN by transfer has been insufficiently guaranteed in all JJIs due to the lack of agreements and handing over of relevant information. However the network consultation - a weekly information exchange between the Child Protection Service, the juvenile rehabilitation and the JJI concerning delinquent youngsters - does work (reasonably) well everywhere.

In the living group YOUTURN is somehow implemented in three JJIs and hardly in the other three JJIs. YOUTURN should be visible in the living group in amongst others the implementation of YOUTURN techniques by group leaders, the use of self evaluation forms and a positive group culture, in which youngsters give each other tips and advice.

---

<sup>6</sup> YOUTURN-techniques consist of techniques aimed at behaviour and techniques aimed at thinking and feeling. The techniques aimed at behaviour are deployed for learning, enhancing, bending and stopping of behaviour of youngsters. The techniques aimed at thinking and feeling are used for the confronting and the shifting of the thinking and feeling of youngsters.

The group culture is generally experienced as positive. However, the YOUTURN techniques are not used a lot by group leaders.

Finally, the collaboration in YOUTURN between the employees of the JJI and the school has not been established sufficiently in all JJIs. The education intakes are held in general, but information exchange about the progress of youngsters is limited.

#### *Motivation and satisfaction of youngsters*

Almost all youngsters remark in the interviews that they learn something from YOUTURN. In general they find themselves sufficiently motivated for participation in various YOUTURN components. According to their own opinion, youngsters are motivated especially for the basic profiles, mentor consultation and TIP meetings.

However, half of the questioned employees indicate in the survey that youngsters are not motivated for YOUTURN. For this discrepancy various explanations are possible. On the one hand, the way of participation of youngsters possibly does not fit with what they actually believe about the methodology. Group pressure or resistance against authorities could play a role here. On the other hand, it is possible that the expectations of the employees are too high or that youngsters have given socially desirable answers.

With the exception of one JJI, the motivation of youngsters as observed by the researches during EQUIP meetings is good or very good in all JJIs. During the TIP meetings the motivation in three JJIs is insufficient and in the remaining JJIs sufficient to very good. It is remarkable that the motivation of youngsters seems to be higher in EQUIP than in TIP, while youngsters indicate to like TIP more. The explanation for this could be, that they are more guided by the trainers in EQUIP, whereas they are held responsible themselves in TIP, which results in more room to adopt a passive attitude.

From the interviews with youngsters it appears that satisfaction of youngsters with the rewards and certificates varies, but that most youngsters are positive about this. Especially, the certificates have a stimulating effect on many youngsters. The survey and interviews with employees show that the writing and presenting of their life story generates resistance by some youngsters. However, most youngsters indicate that they find this a difficult part, but a good one. They are less satisfied with the repetition of the themes of EQUIP meetings. Further, according to the behaviour scientists youngsters are in general willing to collaborate when using screening and measuring instruments, that are employed by JJIs until now. Finally, employees have the impression, that girls are more motivated for YOUTURN than boys.

Dropping out happens relatively seldom in the researched JJIs. Youngsters can not or hardly withdraw from most components of YOUTURN, because participation is compulsory. However, it occurs seldom that youngsters do not wish to collaborate or that they try to withdraw themselves from YOUTURN. Once in a while a youngster refuses to write his life story or to participate in an EQUIP meeting and in exceptional cases the employees exclude youngsters from participation due to aggressive behaviour or serious psychological or mental problems.

#### *Satisfaction of employees, bottlenecks and opportunities for improvement*

In general the performers of YOUTURN are relatively satisfied with the basic methodology. According to them the methodology is suitable for youngsters who stay in a JJI. Employees do believe that adjustments are necessary for EQUIP and basic profiles for specific target groups (16+ and LVG).

According to all employees it is also clear how YOUTURN should be applied. The embedding of YOUTURN in the education and the way of parental participation is, however, not clear for all JJI's. Various roles within YOUTURN are sufficiently clear for the group leaders and teachers, but not for all behaviour scientists. Concerning the division of roles and tasks between the team leader, methodology coach and behaviour scientist in guiding and the evaluation of group leaders, lack of clarity occurs regularly.

The teachers, behaviour professional, managers and methodology coaches experience working with the basic methodology as (very) positive. In general the group leaders are also positive about working with YOUTURN, as it gives them direction and grip. Moreover, those who work with YOUTURN experience more profundity in their work. According to them, the atmosphere among the youngsters has improved and the expected resistance concerning the basic methodology has largely failed to appear. However, the compulsory character of YOUTURN and the increasing registration requirements are experienced as negative. The workers experience an increased workload due to YOUTURN and the methodology requires more planning skills of the group leaders.

The contact with colleagues has positively changed. According to the interviewees more information is exchanged and there is a better cooperation. All employees experience the guidance of the methodology coach as very useful. However, the interviewees believe that the methodology coaches need more time for the application of all described tasks. The performers of YOUTURN are satisfied with the YOUTURN training, but they indicate that tasks such as mentor consultation, working with basic profiles and realising parental participation were insufficiently facilitated in the training. Besides, according to the methodology coaches and managers, not all group leaders are competent to implement YOUTURN. In order to ensure the quality of the implementation of YOUTURN, extra training days and sufficient (guidance by) methodology coaches are desirable.

Trainers are especially very positive about TIP. The collaboration between the teachers and group leaders regarding YOUTURN is also usually satisfactory. However, according to the teachers the reporting periods of school and YOUTURN should be better attuned. There are a few bottlenecks with the first Perspective Plan and basic profiles. The employees are satisfied about the progress of the Perspective Plan consultancies, although sometimes the necessary information is not provided in time. Further, according to both the methodology coaches and the group leaders, too little attention has been paid to the implementation of YOUTURN on the living group.

Suggestions for improving the planning of YOUTURN given by the employees mainly concern - next to a number of substantive issues - the *timing* of certain components and a more flexible application of terms. For example, it appeared to be difficult to complete all components of phase 1 - the three introductory conversations and the inflow profile in particular within the described time. Also, the minimally weekly mentor consultancies are not feasible and also not always necessary or useful according to many employees.

## **Conclusion and discussion**

YOUTURN plays a central role in the six researched JJI's. There is sufficient support and both employees and youngsters are predominantly positive about the methodology. However, most components of YOUTURN have been insufficiently implemented. The first steps have been made, but a solid investment is necessary in order to improve the implementation of basic methodology. The limited implementation has partly to do with

the *timing* of the current research; for some JJIs, the process evaluation came at a moment that the implementation was still in full progress. At the JJIs where YOUTURN has been implemented earlier, the YOUTURN components Inflow program and Screening and measuring instruments perform slightly better than in the other JJIs. On the other hand, in EQUIP and TIP the manual is better followed in two JJIs, where the implementation has been launched the last. A possible explanation could be that the YOUTURN training in which EQUIP and TIP are emphasized is still fresh in the memory of employees. However, on most components no connection has been found between the start of the implementation and the program integrity of YOUTURN, which could mean that certain bottlenecks in the implementation are structural in nature.

Especially, the limited application of screening and measuring instruments is worrisome. Also, JJIs that are further in the implementation of this component, perform below standard. The test results should form the basis for handling, treatment and the indication of behaviour interventions. Moreover, the periodical use of instruments provides insight into the development of a youngster. For an increase of use of screening and measuring instruments, one could think of creating more support among the behaviour scientists by making the importance of the application of the measuring instruments in phases 1 and 2 more explicit.

We can say that the motivation for YOUTURN for most youngsters is sufficient and it forms no great obstacle for the implementation of the basic methodology. Although it varies per part, in general the youngsters are rather satisfied. Also the employees are sufficiently satisfied. The bottlenecks that they encounter are mainly due to time pressure and registration. This seems to be a persistent problem, which requires more attention.

For quality control the methodology coach plays an important role. Although the guidance of the methodology coach is experienced as very positive, according to the employees there is not enough space for methodology coaches in order to provide support in the wide spectrum of YOUTURN. The guidance focuses mainly on the EQUIP and TIP meetings and far less on the other components of YOUTURN. Also, during the YOUTURN training for employees other components than EQUIP and TIP are very briefly touched. Possibly because of this employees are not enough aware of what the manual prescribes for all YOUTURN components. Perhaps, this explains why employees are reasonably satisfied with components involving a low program integrity. For example, this applies to the component dealing with parental participation. Employees are not enough aware of the fact that the implementation at this point is seriously inadequate.

In the years to come it is essential to continue investing in the implementation of YOUTURN. Especially the YOUTURN components with low program integrity need a lot of attention. Extra (individual) guidance by a methodology coach and YOUTURN trainings aiming at the wide spectrum of the basic methodology could contribute to a better implementation of YOUTURN. EQUIP and TIP meetings seem to be relatively well implemented. A lot of attention has been paid to this component in both the YOUTURN training and by the methodology coaches. An intensive training and guidance as in EQUIP and TIP will possibly provide a higher program integrity for other components as well.

Next to the adjustments of training and guidance by the methodology coach it could be useful to apply periodically the fidelity-instrument in order to monitor the quality of the implementation. The fidelity-instrument proved to be useful in order to show to what

extent YOUTURN is implemented according to the program manual, though it takes a considerable time investment.

In short, structural attention will have to be paid to the quality of implementation of YOUTURN. However, even then it is doubtful if an optimal program integrity can be achieved for all components of YOUTURN. For the parental participation component, for example, the bottlenecks such as poor accessibility, language and cultural barriers will always play a role. Nevertheless, during the further implementation of YOUTURN a great improvement is to be made.



# 1 Inleiding

Dit hoofdstuk begint met een schets van de beleidscontext en de aanleiding voor het tot stand komen van YOUTURN. Vervolgens wordt een korte beschrijving gegeven van het YOUTURN programma en van de implementatie van YOUTURN. Tot slot worden het doel, de probleemstelling en de onderzoeksvragen van de procesevaluatie uiteengezet.

## 1.1 Beleidscontext YOUTURN

In 2006 is op initiatief van het ministerie van Justitie een onderzoek uitgevoerd naar de veiligheid in de veertien justitiële jeugdinrichtingen (Inspectie Jeugdzorg, Inspectie van het Onderwijs, Inspectie voor de Gezondheidszorg en Inspectie voor de Sanctietoepassing, 2007). Het inspectieonderzoek richtte zich op vier risicodomeinen: 1. Preventie en beheersing van agressie en geweld; 2. Bejegeningsklimaat; 3. Opvoeding en behandeling; en 4. Deskundigheid van het personeel. Het eindoordeel van de Inspecties is dat de justitiële jeugdinrichtingen en de daaraan verbonden scholen te grote risico's lopen op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat. Bij zes JJI's is sprake van een ernstig risico en bij acht van een laag tot matig risico. De inspectie baseert dit oordeel op de volgende conclusies:

- De opvoeding van jongeren staat vaak niet centraal;
- De behandeling van jongeren met een psychische stoornis of gedragsproblemen schiet tekort;
- Het ontbreekt veelal aan een professionele bedrijfscultuur en er is onvoldoende deskundigheid in huis;
- Het beleid is te weinig gericht op het voorkómen van agressie- en geweldsincidenten;
- Er wordt onvoldoende gebruik gemaakt van kennis en informatie die kan bijdragen aan een betere beheersing van agressie en geweld;
- Medewerkers gaan respectvol om met jongeren, maar verantwoorden besluiten onvoldoende;
- Jongeren hebben onvoldoende mogelijkheden invloed uit te oefenen op de gang van zaken;
- De inrichtingen bieden jongeren doorgaans wel een voorspelbaar perspectief." (Inspectie Jeugdzorg e.a., 2007, p.4)

Volgens de Inspecties zal vooral veel inspanning geleverd moeten worden op het gebied van de opvoeding en behandeling en op het gebied van de deskundigheid van de medewerkers. Het verblijf in de JJI wordt namelijk onvoldoende aangewend voor de (her)opvoeding en behandeling van jeugdigen op basis van hun individuele behoeften en problematiek en het personeel van de JJI beschikt niet over voldoende (specialistische) kennis en professionaliteit om een veilig leef-, behandel- en werkklimaat te waarborgen.

De bewindslieden van het ministerie van Justitie, het ministerie voor Jeugd en Gezin en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap nemen naar aanleiding van het onderzoek elf maatregelen. Eén van de maatregelen is het harmoniseren van de gedragsinterventies en werkmethoden. Op deze manier zal één basismethodiek voor verzorging en opvoeding worden gehanteerd (Persbericht, 10-09-2007). De basismethodiek YOUTURN is hiervan de concrete uitwerking.



## 1.2 Wat is YOUTURN?

YOUTURN is een basismethodiek voor alle jongeren die wegens delictgedrag in een JJI verblijven. Het is de bedoeling dat YOUTURN deze jongeren een nieuw houvast en kansen biedt voor de toekomst. Met YOUTURN is het leven in de JJI voor jongeren beter te voorspellen en te overzien. Voor jongeren kan YOUTURN een verandering van 180 graden in hun leven betekenen. Jongeren moeten de omslag zelf maken, waarbij YOUTURN als hulpmiddel fungeert. De basismethodiek is door een aantal JJI's ontwikkeld door twee methodieken waarmee goede ervaringen zijn opgedaan: het Sociaal Competentiemodel (Slot & Spanjaard, 2004) en EQUIP<sup>7</sup> (Gibbs, Potter & Goldstein, 1995) te integreren.

Ontwikkelingspsychologische uitgangspunten en leertheorieën liggen ten grondslag aan het Sociaal Competentiemodel. Het versterken van vaardigheden om bepaalde ontwikkelingstaken te volbrengen staat centraal. Hiervoor geven begeleiders veel gedragsinstructies en feedback op zowel positief als negatief gedrag. Jongeren zijn sociaal competent als ze voldoende vaardigheden hebben om de ontwikkelingstaken die ze in het dagelijkse leven tegenkomen, goed te kunnen uitvoeren. Deze taken zijn niet voor alle jongeren altijd hetzelfde. In elke levensfase zal een jongere bepaalde ontwikkelstaken moeten volbrengen, die bij deze fase horen en worden bepaald door sociale, biologische en psychische invloeden. Naast fasering is balans een belangrijk element in het Sociaal Competentiemodel. Middels het model wordt jongeren geleerd de balans te vinden tussen de verschillende taken en de vaardigheden waarover hij/zij beschikt. Als jongeren deze balans hebben, staan ze vaak evenwichtiger in het leven. Agressief gedrag wordt gezien als een onbalans (Slot & Spanjaard, 2004).

EQUIP is een groepsinterventie waarbij de verantwoordelijkheid vooral bij de jongeren zelf wordt gelegd en naar een positieve leercultuur wordt gestreefd (Gibbs, Potter & Goldstein, 1995). Middels groepsbijeenkomsten (EQUIP) over morele ontwikkeling, omgaan met kwaadheid en sociale vaardigheden krijgen jongeren handvatten om op een constructieve manier te leren denken en doen. In andere groepsbijeenkomsten (TIP) brengen alle jongeren een persoonlijke situatie in, waarin ze zich verantwoordelijk of onverantwoordelijk hebben gedragen. Eén situatie wordt uitgediept met behulp van de 5G's (gebeurtenis, gedrag, gevoel, gedachte en gevolg). Jongeren analyseren gezamenlijk de situatie, maken een stappenplan en geven elkaar tips en adviezen. Alle groepsbijeenkomsten worden begeleid door twee trainers. Trainers coachen de jongeren en staan met name bij TIP meer op de achtergrond.

YOUTURN is echter meer dan een samenvoeging van het Sociaal Competentiemodel en EQUIP (Stuurgroep YOUTURN, 2009). Aan deze twee methodieken zijn de volgende elementen toegevoegd: een duidelijke fase-indeling, trajectgericht werken in samenwerking met ketenpartners, inzet van gevalideerde screenings- en meetinstrumenten, intensieve samenwerking tussen mentor en jongere, coaching *on the job* door methodiekcoach, ouderparticipatie en samenwerking met onderwijs, rolbeschrijving groepsleider/mentor/trainer en de overdracht van het geleerde in de TIP- en EQUIP-bijeenkomsten naar de leefgroepactiviteiten. Daarnaast wordt er gewerkt volgens een positief feedbacksysteem, waarbij jongeren niet alleen feedback krijgen op

---

<sup>7</sup> In bijlage V is een verklarende woordenlijst opgenomen met een toelichting op de gebruikte YOUTURN-termen en afkortingen.

hun gedrag en vaardigheden, maar ook hun gevoelens en gedachten. Tevens wordt binnen YOUTURN beoogd een positieve groeps cultuur en een veilig leefklimaat te ontwikkelen.

Zoals vermeld is YOUTURN een gefaseerde methodiek. YOUTURN is opgedeeld in de volgende vijf fasen:

1. Instroomprogramma: intakegesprekken, introductiegesprekken met mentor, screenings- en meetinstrumenten, instroomprofiel, portfolio, schrijven van levensverhaal en eerste Prestatieplan;
2. Stabilisatie en motivatie: basisprofielen, EQUIP- en TIP-bijeenkomsten, levensverhaal vertellen, screenings- en meetinstrumenten, opstellen eerste en tweede Perspectiefplan en tweede Prestatieplan;
3. Individueel traject: uitvoeren tweede Perspectiefplan, ontwikkelprofielen en specifieke gedragsinterventies;
4. Scholings- en trainingsprogramma;
5. Nazorg.

Alle elementen van YOUTURN moeten ervoor zorgen dat de medewerkers op de juiste wijze vorm geven aan de verzorgings-, -opvoedkundige en behandel taak van de JJI. Tevens worden jongeren gemotiveerd om indien nodig gericht te werken aan hun problemen met behulp van geïndiceerde gedragsinterventies. YOUTURN legt daarmee de basis voor de toepassing van individueel gerichte gedragsinterventies. De methodiek is uitgebreid beschreven in handleidingen die de uitvoerders van de methodiek concrete handvatten en instrumenten geven om de jongeren te begeleiden (eerste handleiding 2008: Provinciaal Steunpunt Werkgelegenheid (PSW), 2008; aangepaste handleiding juli 2009: Stuurgroep YOUTURN, 2009).

De basismethodiek is ontwikkeld met als doel bij te dragen aan een veiliger leefklimaat. YOUTURN beoogt ook voor alle medewerkers in de JJI's een professionalisering in het begeleiden en behandelen van jongeren. Daarnaast is het doel van de landelijke basismethodiek dat medewerkers binnen een JJI in staat worden gesteld om allemaal op dezelfde manier met jongeren te werken. Ook landelijk beoogt YOUTURN meer uniformiteit tussen de JJI's te bewerkstelligen. Bij overplaatsing naar een andere JJI zullen jongeren dezelfde manier van bejegening en begeleiding krijgen. Daarnaast zal de eerder geboden zorg worden voortgezet in een volgende JJI, waardoor continuïteit gewaarborgd is en herhaling voorkomen wordt. Tot slot schrijft de sectordirectie van de Justitiële Jeugdinrichtingen van DJI in het voorwoord van de basishandleiding van YOUTURN dat de basismethodiek is ontwikkeld in een tijd dat de JJI's voor de uitdaging staan meer wetenschappelijk onderbouwd te gaan werken en hun kwaliteit aantoonbaar te verbeteren (Stuurgroep YOUTURN, 2009).

### *1.3 Implementatie van YOUTURN*

Begin 2008 is YOUTURN in drie JJI's als pilot gestart. Er heeft een kleinschalig evaluatieonderzoek plaatsgevonden naar de uitvoering van YOUTURN op deze pilotlocaties (PSW, 2008b). Hiervoor hebben 21 medewerkers en 14 staf- of managementleden een vragenlijst ingevuld en zijn drie interviews gehouden met een gedragswetenschapper of methodiekcoach. Uit deze evaluatie, blijkt dat de meerwaarde van YOUTURN wordt gevoeld, er geen inhoudelijke weerstand is en er redelijk tot

voldoende kennis, motivatie en vaardigheden zijn bij zowel de begeleiders als de jongeren. Daarnaast zijn er aanbevelingen gedaan over het materiaal, de werkdruk en de voorbereidingen van de implementatie voor de JJI's (PSW, 2008b). De uitkomsten van deze pilot-evaluatie zijn meegenomen en op basis hiervan zijn de managementhandleiding (PSW, 2008c), een eerste versie van de handleiding (PSW, 2008a) en later een aangepaste handleiding YOUTURN (Stuurgroep YOUTURN, 2009) ontwikkeld. Deze handleidingen fungeren als een naslagwerk voor medewerkers en geven concrete handvatten voor de uitvoering van YOUTURN. Andere JJI's zijn vervolgens vanaf het najaar van 2008 gestart met de implementatie van YOUTURN. De JJI's zijn niet op hetzelfde moment begonnen met de implementatie van YOUTURN, mede door de planning van de 5-daagse training voor medewerkers. De doelstelling was dat YOUTURN vanaf april 2010 in alle JJI's geïmplementeerd zou zijn.

Omdat bij de start van de implementatie, fasen 3 t/m 5 nog niet of niet volledig zijn beschreven, is YOUTURN gefaseerd geïmplementeerd. Deze procesevaluatie heeft onder andere om die reden alleen betrekking op fase 1 en fase 2 van YOUTURN. Andere redenen voor het buiten beschouwing laten van fasen 3 t/m 5 zijn (WODC, 2008):

- Fasen 3 t/m 5 staan vooral in het teken van de gedragsinterventies en deze zullen afzonderlijk op effectiviteit en programma-integriteit worden geëvalueerd;
- 75% van de jongeren zal vlak na of tijdens de eerste twee fasen van YOUTURN vrij worden gelaten/worden geschorst. Het merendeel van de jongeren zal dus alleen te maken krijgen met de eerste twee fasen van de methodiek;
- De twee eerste fasen zijn de meest intensieve fasen van YOUTURN.

#### 1.4 Procesevaluatie

Het doel van deze procesevaluatie is om na te gaan of YOUTURN wordt uitgevoerd zoals is beschreven in de handleidingen (WODC, 2008<sup>8</sup>). De basismethodiek YOUTURN is onder meer ontwikkeld, zodat de medewerkers in alle JJI's de jongeren op dezelfde manier bejegenen. In de basishandleiding wordt de methodiek uitgebreid en stap voor stap beschreven. In de praktijk blijkt echter dat het implementeren van een methodiek of interventie niet altijd even gemakkelijk verloopt (Stals, Van Yperen, Reith & Stams, 2010). Met de procesevaluatie van YOUTURN is nagegaan of de methodiek wordt uitgevoerd zoals bedoeld. Hierbij komen tevens knel- en verbeterpunten aan het licht, die kunnen resulteren in aanpassing van de methodiek of verduidelijking van de handleidingen. Een procesevaluatie geeft daarnaast inzicht in eventuele verschillen in uitvoeringsvarianten in de praktijk. Onderzoek naar de effecten van YOUTURN is een logisch vervolg op de procesevaluatie. Onderstaande tijdslijn geeft het kader weer waarin de procesevaluatie heeft plaatsgevonden.

2006 - 2007	Inspectieonderzoek naar veiligheid in JJI's. Conclusie onderzoek: De JJI's lopen te grote risico's op een onveilig leef-, behandel- en werkklimaat.
Sept. 2007	Het harmoniseren van werkmethoden en gedragsinterventies is één van de elf maatregelen ter verbetering van de kwaliteit.

<sup>8</sup> Het doel, de probleemstelling en de onderzoeksvragen zijn overgenomen uit de startnotitie WODC-onderzoek en deels aangepast en aangevuld. Startnotitie WODC-onderzoek. Procesevaluatie van YOUTURN, de basismethodiek van de JJI's, 19 november 2008.

2007 - 2008	Bovengenoemde maatregel mondt onder andere uit in één basismethodiek voor alle JJI's: YOUTURN.
Voorjaar 2008	Uitvoering van pilots van YOUTURN op drie locaties. De methodiek en implementatie zijn geëvalueerd. Op basis hiervan zijn handleidingen ontwikkeld voor de uitvoering van YOUTURN.
2008 – april 2010	Landelijke implementatie basismethodiek YOUTURN.
Najaar 2009 – 2010	Procesevaluatie naar programma-integriteit van YOUTURN bij zes JJI's.
2010 - 2012	Verdere implementatie YOUTURN, evt. aanpassingen in YOUTURN; Evt. procesevaluaties en voorbereidingen effectonderzoek; Evt. start effectonderzoek naar YOUTURN.

### *Probleemstelling*

Worden fasen 1 en 2 van de basismethodiek YOUTURN uitgevoerd zoals beschreven in de programmahandleidingen? De overkoepelende onderzoeksvraag wordt beantwoord aan de hand van onderstaande deelvragen.

### *Onderzoeksvragen: programma inhoudelijk*

1. In hoeverre wordt YOUTURN uitgevoerd conform de handleiding? Zijn er afwijkingen in de praktijk? En zo ja, wat zijn de redenen van eventuele afwijkingen? Wordt de programma-integriteit gewaarborgd? De onderstaande subvragen worden beantwoord.
  - 1.1 Hebben de trainers/groepsleiders/mentoren/overige medewerkers gewerkt volgens het protocol? Hoe is dit vastgesteld? Voldoen zij aan de gestelde opleidingseisen?
  - 1.2 Creëert het management de randvoorwaarden voor YOUTURN zoals in de management handleiding van YOUTURN staat weergegeven?
  - 1.3 Is bij overplaatsing van jongeren sprake van continuïteit bij de toepassing van de basismethodiek? Wat is de reden voor overplaatsing? Kan de jongere in de nieuwe inrichting verder in het traject waar hij/zij gebleven was in de inrichting waar hij/zij vandaan komt?
  - 1.4 Zijn er verschillen in uitvoering tussen de JJI's? Hoe verloopt de invulling van de functie van de methodiekcoach? Is dit de taak van de gedragwetenschappers?
  - 1.5 Wat is de rol van de school binnen YOUTURN?
  - 1.6 Worden de meetinstrumenten afgenomen volgens de instructies in de handleiding?

### *Onderzoeksvragen: motivatie en tevredenheid van betrokkenen*

2. Hoe staan de deelnemers tegenover de Basismethodiek?
  - 2.1 In welke mate zijn de deelnemers gemotiveerd? Wordt de motivatie vastgesteld en zo ja, op welke manier gebeurt dat?
  - 2.2 Is er uitval bij de jongeren? Wat zijn de redenen van uitval? Wordt de uitval en de redenen van uitval bijgehouden? Wordt er actie ondernomen richting uitvallers? Zo ja, welke acties? Wat kan er in het algemeen worden geconcludeerd over de uitval van deelnemers? Hoe lang zitten de jongeren gemiddeld in de JJI en hoe lang krijgen ze te maken met YOUTURN?
  - 2.3 In hoeverre zijn de jongeren tevreden over de toegepaste basismethodiek en onderdelen daarvan?

3. Hoe waarden de medewerkers/uitvoerders de methodiek? Deze vraag bestaat uit de volgende subvragen:

3.1 In hoeverre is de groepsleiding tevreden over het werken met de methodiek in het algemeen en de duidelijkheid over hun rol in het bijzonder (waaronder veranderingen in ziekteverzuim, verloop en algemene arbeidssatisfactie)?

3.2 Is het voor de groepsleiding voldoende duidelijk hoe de methodiek dient te worden uitgevoerd?

*Onderzoeksvragen: knelpunten en verbeterpunten*

4. Welke knelpunten doen zich voor bij de uitvoering in de praktijk; welke onvoorziene gevolgen tekenden zich eventueel af?

5. Dienen er aanpassingen plaats te vinden in de opzet van YOUTURN? Zo ja, waarom en wat hoopt men met deze bijstellingen te bereiken?

6. Wat valt uit de resultaten van de procesevaluatie te concluderen over de haalbaarheid en het nut van een effectevaluatie?

7. Welke criteria kunnen het beste gebruikt worden bij het monitoren van de uitvoering van het programma ten tijde van de effectevaluatie?

Eerst wordt in hoofdstuk 2 de onderzoeksopzet beschreven. In Tabel 2 in dit hoofdstuk maakt inzichtelijk in welk hoofdstuk of paragraaf de onderzoeksvragen beantwoord worden. In de drie daaropvolgende hoofdstukken worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd: de programma-integriteit (hfdst.3), de motivatie en tevredenheid van jongeren (hfdst.4), en de tevredenheid van medewerkers, knelpunten en verbeterpunten (hfdst.5). Het rapport sluit af met een conclusie en discussie.

## 2 Onderzoeksofzet

Door verschillende onderzoeksmethoden in te zetten en de uitvoering van YOUTURN vanuit verschillende perspectieven te belichten, is onderzocht of YOUTURN wordt uitgevoerd conform de handleiding. Dit hoofdstuk start met een beschrijving van de selectie van de JJI's en de algemene opzet. Vervolgens wordt per onderzoeksmethode specifiek ingegaan op de dataverzamelingsprocedure, selectie van de respondenten, kenmerken van de respondenten en de data-analyse.

### 2.1 Algemene opzet

#### *Selectie JJI's*

De procesevaluatie is uitgevoerd in zes – door het WODC aangewezen – JJI's. De selectie van de JJI's is gebaseerd op het stadium van implementatie van YOUTURN. Dat houdt in dat de JJI's die de meeste ervaring hadden met YOUTURN betrokken zijn in het huidige onderzoek. Deze JJI's kunnen immers het meest inzicht geven in de uitvoering van YOUTURN. De JJI's zijn niet met alle leefgroepen tegelijkertijd gestart met YOUTURN, één JJI uitgezonderd. De basismethodiek is over het algemeen gefaseerd geïmplementeerd. De eerste leefgroepen zijn begin 2008 begonnen met YOUTURN en andere leefgroepen zijn in de loop van 2008 tot eind 2009 gestart. Daarnaast zijn er in vier JJI's nog leefgroepen, waarbij de implementatie van YOUTURN ten tijde van het onderzoek nog van start moest gaan. In drie JJI's werd tijdens de dataverzamelperiode op alle leefgroepen gewerkt volgens YOUTURN. Tabel 1 geeft een overzicht van het aantal leefgroepen dat met YOUTURN werkt en de startdatum. In de periode van de dataverzameling waren de JJI's bezig met de scheiding van strafrechtelijk en civielrechtelijk geplaatste jongeren, waardoor het aantal en de samenstelling van de leefgroepen aan verandering onderhevig was.

In het onderzoek zijn bij elke JJI twee leefgroepen geselecteerd die het langst met YOUTURN werkten. YOUTURN moest daarnaast minstens 12 weken geïmplementeerd zijn, zodat medewerkers en jongeren ervaring hadden met de eerste twee fasen van YOUTURN.

**Tabel 1: Implementatie YOUTURN: aantal leefgroepen en startdatum**

JJI	Aantal YOUTURN leefgroepen ten tijde van dataverzameling	Start implementatie
1	3 van de 10 leefgroepen geen YOUTURN in instroomgroepen	1 leefgroep: juni 2009 1 leefgroep: juli 2009 1 leefgroep: oktober 2009
2	5 van de 8 leefgroepen	1 leefgroep: juni 2009 2 leefgroepen: oktober 2009 2 leefgroepen: december 2009
3	alle leefgroepen behalve leefgroepen Alleenstaande Minderjarige Vreemdelingen	9 leefgroepen: januari 2009

JJI	Aantal YOUTURN leefgroepen ten tijde van dataverzameling	Start implementatie
4	alle leefgroepen (aantal leefgroepen is gesloten wegens leegstroom)	1 leefgroep: januari 2008 1 leefgroep: december 2008 2 leefgroepen: september 2009 1 leefgroep: november 2009
5	6 van de 10 leefgroepen	1 leefgroep: februari 2008 1 leefgroep: december 2008 1 leefgroep: januari 2009 1 leefgroep: februari 2009 2 inkomstengroepen: maart, april 2009
6	alle leefgroepen	1 leefgroep: oktober 2008 1 leefgroep: februari 2009 1 leefgroep: mei 2009 1 leefgroep: mei 2009 1 leefgroep: mei 2009

Een aantal typen leefgroepen is vanwege de specifieke doelgroep en werkwijze door de opdrachtgever uitgesloten van het onderzoek, te weten Forensische Observatie en Begeleidingsafdeling, Forensisch Consortium Adolescenten, Afdeling voor jongeren met Ernstige Seksuele Problematiek, Individuele Traject Afdeling en *Very Intensive Care* afdeling.

#### *Fidelity*

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden is een programma-integriteitsinstrument ontwikkeld, ook wel *fidelity*-instrument genoemd. Een *fidelity*-instrument wordt gebruikt om meetbaar te maken hoe modelgetrouw een bepaalde methodiek binnen een organisatie wordt uitgevoerd.

In het *fidelity*-instrument zijn elementen opgenomen, waaraan de uitvoering van de basismethodiek YOUTURN zou moeten voldoen. De *fidelity* is ontwikkeld op basis van de YOUTURN basishandleiding en de managementhandleiding en is voorgelegd aan de begeleidingscommissie, medewerkers van EQUIP Nederland en een beleidsmedewerker van DJI. Middels de *fidelity*-scores wordt in kaart gebracht in welke mate YOUTURN wordt uitgevoerd volgens het protocol van het programma. Er zijn vier onderzoeksmethoden ingezet om na te gaan in hoeverre de JJI's voldoen aan de criteria:

- A. Dossier- en documentatieonderzoek
- B. Enquêtes
- C. Observaties
- D. Interviews

Deze vier methoden zijn ook ingezet om de andere onderzoeksvragen over motivatie, tevredenheid en knelpunten te beantwoorden. In Tabel 2 is per onderzoeksvraag aangegeven welke onderzoeksmethoden gebruikt zijn en in welke paragraaf deze vraag beantwoord wordt.

**Tabel 2: Per onderzoeksvraag de onderzoeksmethode en paragraaf in rapport**

Nummer onderzoeksvraag	Onderzoeksmethode				Beantwoording
	A	B	C	D	Paragraaf
<i>Programma inhoudelijk</i>					
1.1 Programma-integriteit	X	X	X	X	3.1 t/m 3.10
1.2 Randvoorwaarden		X		X	3.9
1.3 Overplaatsing	X			X	3.7
1.4 Invulling van functies		X		X	3.9
1.5 Onderwijs				X	3.5
1.6 Screeningsinstrumenten	X			X	3.3
<i>Motivatie van de betrokkenen</i>					
2.1 Motivatie			X	X	4.1
2.2 Uitval en verblijfsduur	X	X		X	4.1 en 2.2
2.3 Tevredenheid jongeren		X		X	4.2
3.1 Tevredenheid werknemers	X	X		X	5.1 t/m 5.2
3.2 Duidelijkheid YOUTURN		X		X	5.1
<i>Adviezen en lessen</i>					
4 Knelpunten	X	X	X	X	5.2
5 Aanpassingen	X	X	X	X	5.3
6 Effectonderzoek	X	X	X	X	5.3 en 6
7 Criteria voor monitoring	X	X	X	X	6

Noot. A = Dossier- en documentatieonderzoek; B = Enquêtes; C = Observaties; D = Interviews

De onderzoeksvragen zijn dus met verschillende onderzoeksmethoden onderzocht en vanuit verschillende perspectieven belicht. Op deze manier is een zo valide en betrouwbaar mogelijk beeld verkregen van de uitvoering van YOUTURN en is deze in kaart gebracht middels het *fidelity*-instrument (zie bijlage I). De *fidelity* bestaat uit de volgende YOUTURN-onderdelen:

- 1) Instroomprogramma (fase 1)
- 2) Screenings- en meetinstrumenten
- 3) Stabilisatie- en motivatie (fase 2)
- 4) EQUIP- en TIP-bijeenkomsten
- 5) Onderwijs
- 6) Ouderparticipatie
- 7) Samenwerking ketenpartners
- 8) YOUTURN op de leefgroep
- 9) Randvoorwaarden

Elk YOUTURN-onderdeel is opgebouwd uit meerdere items. Per item is een aantal criteria geformuleerd. Aan een criterium is voldaan indien het geldt voor het merendeel van de jongeren ( $\geq 75\%$ ) of bij een observatiescore 4 of 5. Afhankelijk van het aantal criteria waaraan een JJI voldoet, is een *fidelity*-score toegekend op een driepuntsschaal; score 1 staat voor een lage programma-integriteit en score 3 voor een hoge programma-integriteit. Sommige items worden niet beoordeeld op het aantal criteria waaraan is



voldaan, maar op basis van de observatiescores. Hiervoor geldt het volgende: een *fidelity*-score 1 bij een observatiescore 2 of lager; een *fidelity*-score 2 bij een observatiescore 2; een *fidelity*-score 3 bij een observatiescore 4 of hoger.

Tot slot wijkt het beoordelen van de criteria bij sommige items iets af, bijvoorbeeld bij het item intakegesprekken. Volgens de handleiding hoort elke jongere binnen 10 dagen na opname een intake te hebben gehad met een groepsleider. Indien bij minder dan de helft van de jongeren een intake heeft plaats gevonden, volgt automatisch een score 1 - ongeacht of aan de overige criteria is voldaan (intake is op tijd en door de juiste persoon afgenomen). Het minimumvereiste van 50% is ingesteld om de situatie te voorkomen dat een score 2 wordt toegekend aan een JJI waarin de intakes op tijd en door de juiste persoon worden afgenomen, maar waarbij slechts 5% van de jongeren een intake heeft gehad. Dit staat niet in verhouding tot een score 2 voor een JJI waarin bij alle jongeren een intake wordt gedaan en altijd door de juiste persoon, maar in 5% van de gevallen niet op tijd. In het *fidelity*-instrument is aangegeven op welke items deze scoretoekenning van toepassing is.

In totaal zijn 45 items beoordeeld met een *fidelity*-score. Het gemiddelde van de scores op alle items leidt tot een eind *fidelity*-score. Een *fidelity*-score lager dan 2 wordt gekwalificeerd als onvoldoende.

## 2.2 Dataverzameling

De dataverzamelingsperiode heeft van eind oktober 2009 tot half februari 2010 plaatsgevonden. De dataverzameling is gestart bij de JJI die het langst werkte met YOUTURN. Bij elke JJI is een contactpersoon voor het onderzoek aangewezen. De contactpersoon was het aanspreekpunt voor de onderzoekers en had een faciliterende rol tijdens de werkbezoeken.

### 2.2.1 Dossier- en documentatieonderzoek

Het dossieronderzoek is uitgevoerd aan de hand van een checklist. De dossierchecklist is op basis van de YOUTURN Basishandleiding ontwikkeld. In deze checklist zijn alle onderdelen van fasen 1 en 2 van YOUTURN opgenomen. Zie bijlage II voor de volledige dossierchecklist. Voor de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid (ibb) is per JJI één dossier door twee onderzoekers gescoord ( $N=6$ ).

#### *Selectie dossiers*

Het dossieronderzoek is gedaan op basis van dossiers van jongeren die ten minste 12 weken in de JJI verbleven en dus in principe fase 1 en fase 2 van YOUTURN hebben (kunnen) doorlopen<sup>9</sup>. In eerste instantie zouden per JJI twintig jongeren *at random* geselecteerd worden, waarbij rekening werd gehouden met een vertegenwoordiging van vier groepen jongeren; jongens PIJ, meisjes PIJ, jongens detentie en meisjes detentie (inclusief voorlopige hechtenis). Vanwege de uitstroom van civielrechtelijke jongeren en de beperkte instroom van strafrechtelijk geplaatste jongeren<sup>10</sup> bleek een selectie echter

---

<sup>9</sup> Fase 2 van YOUTURN loopt tot maximaal 14 weken na opname. Deze tijdsperiode is niet als selectiecriteria aangehouden, vanwege het lage aantal te includeren dossiers. Het tweede Perspectiefplan-overleg moet volgens de YOUTURN handleiding plaatsvinden in de periode 10-12 weken na opname, waardoor alle onderdelen in de dossierchecklist ook bij jongeren die 12 weken in de JJI verbleven, gescoord konden worden.

<sup>10</sup> Sinds 2005 lijkt er sprake te zijn van een daling in jeugdcriminaliteit, waardoor sommige JJI's kampen met onderbezetting. Daarnaast mogen vanaf januari 2010 alleen nog jongeren met een strafrechtelijke verblijfstitel

niet nodig en haalbaar te zijn. Alle jongeren die twaalf weken of langer in de JJI verbleven zijn meegenomen in het dossieronderzoek. In verband met de leegstroom zijn tevens dossiers van civielrechtelijke en uitgestroomde jongeren gescoord. Aan de contactpersonen is gevraagd een kopie van het portfolio van jongeren die uitstromen te bewaren. Jongeren kunnen in hun portfolio bepaalde YOUTURN formulieren verzamelen, zoals hun levensverhaal, zelfevaluatie-formulieren, Prestatieplannen en certificaten. Deze formulieren zitten niet standaard in het dossier van de jongeren, dat de medewerkers bijhouden. Om te kunnen vaststellen of bepaalde onderdelen zijn uitgevoerd, is dus ook inzage van het portfolio nodig. Niet alle JJI's hebben echter een kopie bewaard van de uitgestroomde jongeren.

Voor het vergroten van de leesbaarheid van de resultaten van hoofdstukken 3 t/m 5 worden de algemene kenmerken van de geselecteerde respondenten in de onderzoeksopzet beschreven. In totaal is van 107 jongeren het dossier ingezien en gescoord aan de hand van de dossierchecklist. Het gaat om 73 strafrechtelijk en 34 civielrechtelijk geplaatste jongeren. De respondentengroep bestaat voor drie kwart uit jongens. Bij alle strafrechtelijke maatregelen (detentie, PIJ en voorlopige hechtenis) zijn jongens sterk in de meerderheid (resp. 94%, 87% en 98%). De groep jongeren met een civielrechtelijke maatregel bestaat daarentegen voor 62% uit meisjes.

#### *Overig documentatieonderzoek*

Per JJI is door inzage in verschillende documenten geïnventariseerd of JJI's gebruik maakten van de voorgeschreven YOUTURN formulieren. Om na te gaan of de medewerkers voldoen aan de gestelde opleidingseisen, zijn van twee leefgroepen gegevens opgevraagd over hun rol in YOUTURN, hun vooropleidingsniveau en hun trainingsniveau van YOUTURN. Voor het werken met YOUTURN is de 5-daagse YOUTURN training (A-training) en minimaal een mbo-opleiding vereist. Voor methodiekcoaches, medewerkers die de uitvoerders coachen en begeleiden bij het volgens protocol uitvoeren van de methodiek, is de B-training en een hbo-opleiding vereist. C-trainers mogen de A-training verzorgen indien zij een C-training en hbo-opleiding afgerond hebben.

#### 2.2.2 Enquêtes

Bij zowel medewerkers als jongeren zijn vragenlijsten afgenomen. Om de tevredenheid van medewerkers en de knelpunten in de uitvoering van YOUTURN te achterhalen, is de vragenlijst uit de pilot-evaluatie van het Provinciaal Steunpunt Werkgelegenheid (PSW, 2008b) als opzet gebruikt. Voor het beantwoorden van de overige onderzoeksvragen was de vragenlijst niet toereikend en is deze aangepast en aangevuld. Belangrijke onderwerpen zijn onder andere de randvoorwaarden, de motivatie van jongeren en de verschillende rollen en taken als mentor, groepsleider of trainer. In bijlage III is de volledige vragenlijst opgenomen.

De tevredenheid van jongeren met YOUTURN is onder andere onderzocht met behulp van de jeugdsurvey, voorheen het ABC onderzoek genoemd (Jorna, 2008). De jeugdsurvey is een algemeen landelijk tevredenheidonderzoek, dat periodiek uitgevoerd wordt onder jongeren die verblijven in JJI's. De jeugdsurvey is in de eerste twee weken van november 2009 afgenomen bij alle jongeren die op dat moment in een JJI verbleven. Aangezien de

---

in een JJI verblijven. Alle jongeren met een civielrechtelijke maatregel worden opgenomen in de gesloten jeugdzorg.

landelijke jeugdsurvey niet specifiek ingaat op de tevredenheid met de basismethodiek YOUTURN zijn hierover tevens interviews gehouden met de jongeren.

### *Selectie respondenten*

De enquête is uitgezet onder medewerkers die direct werken met de YOUTURN methodiek, dat wil zeggen medewerkers die binnen YOUTURN de rol van mentor, groepsleider en/of trainer vervullen. De onderzoekers hebben de contactpersonen binnen de JJI's verzocht om ten minste 20 enquêtes te verspreiden.

In totaal hebben 76 medewerkers de enquête ingevuld. Voor de zes JJI's zijn er achtereenvolgens 12, 13, 17, 10, 16 en 8 vragenlijsten geretourneerd. Het merendeel van de respondenten is groepsleider, mentor en trainer (68%), 20% is groepsleider en trainer, 8% groepsleider en mentor en 4% alleen trainer. De laatstgenoemde groep is werkzaam in de functie van docent, psycholoog of gastvrouw. Gemiddeld werken de medewerkers acht maanden met YOUTURN. De medewerker met de minste ervaring werkt twee maanden met YOUTURN.

Voor de jeugdsurvey zijn alle jongeren uit de zes JJI's geselecteerd die op leefgroepen verbleven waar ten tijde van de jeugdsurvey YOUTURN geïmplementeerd was. Jongeren die minder dan 25% van de vragenlijst hebben ingevuld, zijn buiten beschouwing gelaten.

In totaal zijn de antwoorden van 151 jongeren meegenomen in het onderzoek. Het merendeel van de respondentengroep bestaat uit jongens (77%). De meeste jongeren zijn strafrechtelijk geplaagd (72%). De overige jongeren zijn geplaagd vanwege een ondertoezichtstelling, voogdij of machtiging gesloten jeugdzorg. Een kwart van de jongeren verbleef ten tijde van de jeugdsurvey één tot drie maanden in de huidige inrichting, een kwart drie tot zes maanden en een kwart zes maanden tot een jaar. Van de resterende groep verbleef 15% korter dan een maand en 9% langer dan een jaar. Voor de helft van de jongeren is het de eerste keer dat hij/zij in een JJI verblijft (49%). Bij 36% van de jongeren die voorafgaand aan het huidige verblijf al in andere inrichtingen verbleven, is de verblijfsduur langer dan een jaar. Naast de verblijfsgegevens uit de jeugdsurvey, zijn er ook landelijke gegevens bekend over de verblijfsduur van jongeren in een JJI. Het percentage jongeren dat ten minste fase 1 van YOUTURN heeft kunnen doorlopen is 71% (2-4 weken t/m >4 jaar). De groep jongeren die fase 2 afgerond zou kunnen hebben op basis van hun verblijfsduur is kleiner, namelijk 26% (4-6 maanden t/m >4 jaar).

### 2.2.3 Observaties

Per JJI is een EQUIP-bijeenkomst en een TIP-bijeenkomst bijgewoond. Belangrijke onderdelen als didactische vaardigheden, structuur, inhoud en reactie op denkfouten en (on)wenselijk gedrag van jongeren zijn geobserveerd. Voor het structureren van de observaties tijdens de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten zijn observatielijsten ontwikkeld. Zie bijlage IV de instructie en alle onderdelen van de instrumenten. Deze observatielijsten zijn gebaseerd op het "Evaluatieformulier Basismethodiek coaching t.b.v. coaching groepstraining" uit de Managementhandleiding (PSW, 2008c). Daarnaast heeft het Meetinstrument Programma Integriteit EQUIP van Helmond e.a. (2009) input gegeven voor het beoordelen van de inhoud van de bijeenkomsten en voor de toelichting van de onderzoekers aan jongeren over het observeren van de bijeenkomst.

Naast de EQUIP- en TIP-bijeenkomst zijn bij elke JJI twee lunchmomenten geobserveerd. Er is gekozen voor de lunch omdat dit een alledaags groepsmoment betreft waarbij de hele groep aanwezig is. De observatie van de lunch is door één onderzoeker gedaan aan de hand van een observatielijst. Deze is tevens opgenomen in bijlage IV.

Van elke observatie is een observatieverslag gemaakt waarin de scores en eventuele opvallende elementen zijn toegelicht. Voor alle observaties is toestemming verkregen van de jongeren en de trainers. De jongeren en de trainers zijn geïnformeerd over het doel en procedure van het onderzoek (*informed consent*).

#### *Selectie observatiemomenten*

Voor de observaties (en interviews) zijn twee leefgroepen geselecteerd, die het langst met YOUTURN werken en alleen leefgroepen die minstens twaalf weken werkten met YOUTURN. Op beide leefgroepen is er tijdens de lunch geobserveerd en op de ene leefgroep een TIP-bijeenkomst op de andere leefgroep een EQUIP-bijeenkomst. De bijeenkomsten zijn geselecteerd op basis van praktische zaken; toestemming jongeren en trainer en beschikbaarheid van onderzoekers. In totaal zijn twaalf trainingen en twaalf lunchmomenten geobserveerd.

#### 2.2.4 Interviews

Bij elke JJI zijn interviews gehouden met jongeren en medewerkers in verschillende functies, zodat de uitvoering van YOUTURN vanuit verschillende perspectieven belicht is. De semigestructureerde interviews zijn afgenomen door twee onderzoekers; een interviewer en een rapporteur. Interviews met jongeren vormden hierop een uitzondering. Deze werden afgenomen door één onderzoeker. Jongeren hebben voor hun medewerking aan het interview schriftelijk toestemming gegeven. De duur van de interviews varieerde van een uur tot anderhalf uur. Voor elke onderzoeksgroep is een aparte topiclijst ontwikkeld<sup>11</sup>.

#### *Selectie respondenten*

Voor de interviews met medewerkers zijn (senior) pedagogisch medewerkers, managers en docenten/onderwijsmedewerkers geselecteerd. Alleen medewerkers die minimaal twaalf weken ervaring hebben met de basismethodiek, zijn geïnterviewd. Per JJI zijn de volgende betrokkenen geïnterviewd:

- 5 Pedagogisch medewerkers (twee groepsinterviews)
- 1 Methodiekcoach
- 1 Gedragwetenschapper
- 1 Manager
- 1 Onderwijsmedewerker/docent
- 4 Jongeren

## 2.3 Data-analyse

Per onderdeel van de methodiek wordt alle informatie verwerkt die is verkregen vanuit de dossiers, interviews, observaties en vragenlijsten.

---

<sup>11</sup> De topiclijsten zijn op te vragen bij de onderzoekers van het Trimbos-instituut.

### 2.3.1 Dossier- en documentatieonderzoek

Alle gegevens uit het dossier- en documentatieonderzoek zijn ingevoerd in SPSS, versie 15.0. Items in de dossierchecklist waarover onvoldoende informatie is gevonden, zijn niet meegenomen in de analyses. De data uit het dossieronderzoek zijn geanalyseerd middels beschrijvende statistiek, bijvoorbeeld "x% van de jongeren heeft een portfolio" of "x aantal JJI's werken nog niet met eerste Perspectiefplannen". Voor de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid zijn zes dossiers door twee onderzoekers gescoord. De beoordeling van het dossier door één van de twee beoordelaars is at random geselecteerd en gebruikt voor de analyses.

Er was niet altijd informatie beschikbaar in de 107 dossiers van jongeren over de gestelde criteria. Per criterium verschilt het aantal missende waarden. Bij opname van sommige jongeren was YOUTURN nog niet geïmplementeerd: voor bepaalde YOUTURN-onderdelen, zoals de intakegesprekken, zijn de dossiers van deze jongeren daarom niet meegenomen in de analyses. Daarnaast kon een aantal criteria niet van alle jongeren worden beoordeeld, omdat inzage van het portfolio niet mogelijk was. Sommige jongeren gaven hiervoor geen toestemming. Bovendien waren er niet altijd – zoals afgesproken – kopieën gemaakt van de portfolio's van uitgestroomde jongeren. Van de uitgestroomde jongeren was geen informatie beschikbaar over de medische intake. In overheidsinstellingen zijn medische gegevens na uitstroom van de jongere niet meer toegankelijk voor de medische dienst. Het aantal missende waarden heeft ook te maken met de wijze van registratie. Om vast te kunnen stellen of een bepaald YOUTURN-onderdeel binnen de voorgeschreven periode heeft plaats gevonden, is de datum hiervan nodig. De datum werd echter niet altijd vermeld op de YOUTURN-formulieren of -documenten. Bovendien wordt niet op alle formulieren gevraagd om een datum te vermelden. In hoofdstuk 3 over de programma-integriteit wordt steeds tussen haakjes aangegeven hoe groot de respondentengroep is waarop het beschreven resultaat betrekking heeft. Bijvoorbeeld 78% van de jongeren heeft een instroomprofiel ( $N=89$ ).

#### *Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid*

Per JJI is één dossier gescoord door twee onderzoekers. Elk dossier is op 94 items beoordeeld met "ja", "nee", "deels", "geen informatie beschikbaar" of "niet van toepassing". In totaal is aan 564 items een score toegekend en op basis hiervan is de ibb berekend.

Er is een zeer hoge mate van overeenstemming tussen de scores van twee beoordelaars over de zes dossiers. Van alle beoordelingen is 96% hetzelfde gescoord. Dat wil zeggen dat slechts 23 keer de beoordeling van de onderzoekers van elkaar afweek. Van de 94 items zijn 76 items bij alle dossiers hetzelfde gescoord. Bij dertien items blijkt in één dossier tussen de twee beoordelaars een verschil te zijn. Bij slechts vijf items zijn er verschillen tussen de beoordelaars in twee dossiers. In bijlage V zijn deze items in een tabel weergegeven. Gezien deze lage aantallen, kan geconcludeerd worden dat het instrument voldoende betrouwbaar is op alle items.

### 2.3.2 Enquêtes

Alle antwoorden van medewerkers zijn ingevoerd en geanalyseerd met SPSS. Door middel van beschrijvende statistieken zijn de tevredenheid, knelpunten, duidelijkheid over de uitvoering van de methodiek etc. beschreven. Bijvoorbeeld: "x% van de uitvoerders gebruikt de handleiding van YOUTURN". Dit is aangevuld met kwalitatieve data van de open vragen.

De jeugdsurvey meet de tevredenheid van jongeren die verblijven in JJI's en bestaat uit dertien schalen (Jorna, 2008). Hiervan zijn alleen de voor YOUTURN relevante subschalen geanalyseerd: veiligheid, omgang met groepsleiding, omgang jongeren onderling en maatschappelijke integratie. Deze schalen of bepaalde stellingen van deze schalen kunnen samenhangen met de ervaringen van YOUTURN. Bijvoorbeeld de stelling "De groepsleiding leert me hoe ik anders met dingen om kan gaan". Bij de EQUIP trainingen leren de jongeren onder andere wat hun problemen en denkfouten zijn en hoe ze hiermee op een andere manier kunnen omgaan. Deze stelling geeft een indicatie voor hoe de EQUIP training wordt uitgevoerd en hoe de groepsleiding YOUTURN toepast op de leefgroep.

De stellingen in de vragenlijst hebben vijf antwoordmogelijkheden, van: 1 = helemaal mee oneens tot 5 = helemaal mee eens. De negatief geformuleerde stellingen zijn omgecodeerd. De betekenis van de gemiddelde scores op de stellingen en schalen zijn in Tabel 3 opgenomen.

**Tabel 3: Betekenis scores jeugdsurvey**

Score	Oordeel
< 2,50	Negatief oordeel over de schaal of het item
2,50 - 2,75	Licht negatief oordeel over de schaal of het item
2,75 - 3,25	Neutraal oordeel over de schaal of het item
3,25 - 3,50	Licht positief oordeel over de schaal of het item
> 3,50	Positief oordeel over de schaal of het item

### 2.3.3 Observaties

De trainingen zijn door twee onderzoekers geobserveerd, die onafhankelijk van elkaar de observatiechecklist gebruikten. Er werd op acht kwaliteitsschalen beoordeeld: didactische vaardigheden, basishouding, inhoudelijk EQUIP/TIP, technieken gericht op gedrag en technieken gericht op denken en voelen, motivatie jongeren, positieve leercultuur en ruimte/materialen. De observatieonderdelen zijn beoordeeld met een score op een vijfpuntsschaal. De betekenis van de scores is opgenomen in Tabel 4. Na de training hebben de onderzoekers de onafhankelijke scores vergeleken en voor de acht algemene kwaliteitsschalen consensusscores toegekend.

**Tabel 4: Betekenis observatiescores**

Score	Betekenis
1	Zeer onvoldoende
2	Onvoldoende
3	Voldoende
4	Goed
5	Zeer goed

Alle scores op de kwaliteitsschalen zijn ingevoerd in SPSS, versie 15.0. Hiervan zijn de gemiddelde eindscores berekend voor de drie observatiemomenten (EQUIP, TIP en

lunch). Daarnaast is met behulp van beschrijvende statistieken nagegaan in hoeverre aan de verschillende criteria van YOUTURN wordt voldaan. De observatieverslagen voorzien de scores van kwalitatieve data. Met behulp van beschrijvende statistiek zijn tevens eventuele verschillen tussen de verschillende bijeenkomsten geanalyseerd.

#### *Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid*

De observatiechecklist is onafhankelijk door twee onderzoekers ingevuld. Op basis hiervan is de ibb van de observatiechecklist berekend. Dit geeft de mate aan waarin observatoren met hetzelfde meetinstrument tot eenzelfde beoordeling van bijvoorbeeld een trainingssituatie komen. Om de ibb te berekenen is gebruik gemaakt van Cohen's Kappa ( $\kappa$ ). Er zijn in totaal twaalf observaties van trainingen verricht en bij elf daarvan waren twee observatoren aanwezig. Bij de TIP-bijeenkomst van één JJI was het wegens onrust op de groep niet toegestaan door de medewerkers om met twee onderzoekers te observeren.

Over de interpretatie van Kappa-waarden is geen universele overeenstemming. Een mogelijke indeling van de interpretatie die regelmatig wordt gebruikt, is: geen overeenstemming  $\leq 0$ ; slechte overeenstemming = 0 - 0.20; enige overeenstemming = 0.20 - 0.40; redelijke overeenstemming = 0.40 - 0.60; goede overeenstemming = 0.60 - 0.80; en zeer goede overeenstemming = 0.80 - 1.00 (Altman, 1991; Landis & Koch, 1977). In Tabel 5 op de volgende pagina worden de uitkomsten van de ibb-analyse van de observatiechecklist weergegeven met de Kappa-waarden en de bijbehorende interpretatie.

Er is een goede tot zeer goede overeenstemming tussen twee observatoren voor zes van de acht observatieschalen. Dit betekent dat de twee onderzoekers aan de hand van de ontwikkelde observatiechecklist tot eenzelfde beoordeling van het geobserveerde onderdeel komen. Over de inhoud is een redelijke overeenstemming. Slechts bij één onderdeel overeenstemming tussen de beoordelaars niet goed, namelijk bij 'Technieken gericht op denken en voelen'. Bij vier van de elf observaties verschillen de beoordelaars onderling één punt op dit onderdeel. Een enkele afwijking heeft een groot effect op een kappawaarde. Door de kleine N wordt de Kappa direct zeer laag. De Kappawaarde is hierdoor mogelijk een onderschatting van de betrouwbaarheid. Voor toekomstig gebruik zal de schaal eventueel bij meer observaties uitgeprobeerd kunnen worden om harde uitspraken te kunnen doen over de betrouwbaarheid. Mogelijk moet de schaal vervolgens aangepast worden of voorzien worden van een specifiekere toelichting bij ieder te scoren item. Voor het huidige onderzoek geldt dat bij de interpretatie van de scores op het onderdeel "Technieken gericht op denken en voelen" enige voorzichtigheid is geboden. De overige schalen zijn voldoende tot zeer betrouwbaar.

**Tabel 5: Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid observatiechecklist**

Observatieonderdeel	N	$\kappa$	Interpretatie
Inhoud	11	.459	Redelijke overeenstemming
Basishouding	11	.843	Zeer goede overeenstemming
Didactische vaardigheden	11	.845	Zeer goede overeenstemming
Technieken gericht op gedrag	11	.853	Zeer goede overeenstemming
Technieken gericht op denken&voelen	11	.083	Slechte overeenstemming
Motivatie jongeren	11	.875	Zeer goede overeenstemming
Positieve leercultuur	11	.725	Goede overeenstemming
Ruimte en materialen	11	.843	Zeer goede overeenstemming

Noot. N = aantal observaties;  $\kappa$  =Cohen's Kappa

#### 2.3.4 Interviews

De interviews zijn schriftelijk uitgewerkt en met behulp van het kwalitatieve analyseprogramma MAXQDA is tekstanalyse verricht. Uitspraken van verschillende respondenten zijn per (sub)thema geordend, zodat steeds een zo compleet mogelijk beeld tot stand is gekomen. Per thema is een algemeen beeld geschetst en noemenswaardige verschillen tussen JJI's of functiegroepen zijn apart vermeld.

#### *Leeswijzer*

In hoofdstuk 3 staat de programma-integriteit van YOUTURN centraal. De resultaten zijn per YOUTURN-onderdeel gerapporteerd, waarbij informatie uit de verschillende bronnen wordt geïntegreerd. Per onderdeel is eerst in algemene zin gerapporteerd en vervolgens zijn eventuele bijzonderheden of afwijkingen uiteengezet. In hoofdstuk 4 worden de motivatie en de tevredenheid van jongeren uiteengezet. De algemene tevredenheid met YOUTURN en de tevredenheid met de verschillende YOUTURN-onderdelen komen in hoofdstuk 5 aan bod. In dit hoofdstuk wordt tevens een overzicht gegeven van de knelpunten en de verbetermogelijkheden. Het rapport sluit af met een conclusie en discussie in hoofdstuk 6, waarin de gegevens uit de verschillende hoofdstukken worden geïntegreerd. In bijlage VI is een verklarende woordenlijst opgenomen met een toelichting op de gebruikte YOUTURN termen en afkortingen.





### 3 Programma-integriteit

In dit hoofdstuk wordt per YOUTURN-onderdeel uiteengezet in hoeverre de basismethodiek wordt uitgevoerd zoals bedoeld. YOUTURN bestaat uit vijf fasen, waarvan de eerste twee fasen in dit onderzoek zijn geëvalueerd. Een aantal YOUTURN-elementen behoort expliciet tot fase 1 of fase 2 en is beschreven in paragraaf 1.1 Instroomprogramma (fase 1) en paragraaf 1.3 Stabilisatie- en motivatieperiode (fase 2). Andere onderdelen vormen doorlopend een belangrijk onderdeel van YOUTURN, zoals ouderparticipatie, screenings- en meetinstrumenten, samenwerking met ketenpartners, EQUIP- en TIP-bijeenkomsten en YOUTURN op de leefgroep. Elke paragraaf begint met een overzicht van de laagste, hoogste en gemiddelde *fidelity*-scores op de items waaruit het betreffende YOUTURN-onderdeel is opgebouwd en eindigt met een conclusie. Het hoofdstuk wordt afgesloten met conclusies en een overzicht van de gemiddelde *fidelity*-scores op de negen YOUTURN-onderdelen en de totale *fidelity*-score.

#### 3.1 Instroomprogramma (Fase 1)

Het instroomprogramma duurt zeven tot maximaal tien dagen en staat in het teken van rust, structuur, informatieverzameling en kennismaking. In deze eerste fase krijgen jongeren een portfolio, een mentor toegewezen en wordt gestart met het instroomprofiel. Daarnaast worden drie introductiegesprekken gevoerd met de mentor en intakes afgenomen door verschillende medewerkers. In Tabel 6 zijn de *fidelity*-scores opgenomen van alle items van het instroomprogramma.

**Tabel 6: Fidelity-scores instroomprogramma in zes JJI's**

<b>Fidelity-items</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Gemiddelde</b>
1. Mentor, portfolio, instroomprofiel	2	3	<b>2,7</b>
2. Introductiegesprekken	1	2	<b>1,7</b>
3. Inhoud introductiegesprekken	2	2	<b>2,0</b>
4. Medische intake	2	3	<b>2,2</b>
5. Intake gedragswetenschapper	-	-	-
6. Intake groepsleider	2	3	<b>2,3</b>
7. Intake individueel trajectbegeleider	1	3	<b>1,7</b>
8. Intake cultureel maatsch. werker	-	-	-
<b>Totaal fidelity-score</b>			<b>2,1</b>

#### *Toelichting scores*

Score 1 staat voor een lage programma-integriteit en score 3 voor een hoge programma-integriteit. Elk item bestaat uit meerdere criteria (zie bijlage I). Aan een criterium is voldaan indien het geldt voor het merendeel van de jongeren ( $\geq 75\%$ ). Afhankelijk van het aantal criteria waaraan een JJI voldoet, is een *fidelity*-score toegekend. Indien de intake bij minder dan de helft van de jongeren heeft plaatsgevonden, volgt automatisch een score 1. In de onderzoeksopzet (paragraaf 2.1) wordt hierover nadere toelichting gegeven. Als er geen score is toegekend, is dit aangegeven met -.

### 3.1.1 Mentor, portfolio en instroomprofiel

In alle JJI's wordt gewerkt met het mentorschap, dat YOUTURN voorschrijft. De 24 geïnterviewde jongeren hebben allemaal een mentor. Ook in de interviews met medewerkers wordt duidelijk dat elke jongere een mentor krijgt toegewezen.

Daarnaast hoort elke jongere een portfolio te krijgen in fase 1 van YOUTURN. Bijna negentig procent van de jongeren heeft een portfolio ( $N=96$ ). Er zijn verschillen tussen de JJI's: in vier JJI's hebben (bijna) alle jongeren een portfolio en in twee JJI's heeft drie kwart een portfolio. Bij een enkeling is de inhoud van het portfolio niet relevant. Het bevat geen YOUTURN gerelateerde formulieren of formulieren bedoeld voor groepsleiders.

Alle JJI's werken met het instroomprofiel, dat over het algemeen bewaard wordt in het portfolio. In vijf JJI's heeft het overgrote deel van de jongeren een instroomprofiel (82% tot 100%;  $N=86$ ) en in één JJI is dat bij minder jongeren het geval (69%). Bij de overige jongeren is geen instroomprofiel in het portfolio gevonden en wordt het behalen van het instroomprofiel ook nergens in de rapportages genoemd. Het ontbreken van een instroomprofiel heeft deels te maken met de startfase van de implementatie van YOUTURN. In drie JJI's hebben jongeren die al opgenomen waren voordat met YOUTURN werd gewerkt, het instroomprofiel en een aantal basisprofielen overgeslagen of sneller doorlopen. Sommige jongeren hebben daardoor geen instroomprofiel, maar zijn wel begonnen met basisprofielen of ontwikkelprofielen.

Uit het dossieronderzoek blijkt dat twee derde van de instroomprofielen, waarvan de datum bekend is, binnen tien dagen is ingezet ( $N=37$ ). Bij alle JJI's komt het voor dat één of een aantal jongeren te laat start met het instroomprofiel. Over het algemeen ontvangen de jongeren in alle JJI's een certificaat voor het behalen van het instroomprofiel.

### 3.1.2 Introductiegesprekken

Volgens de handleiding heeft de mentor tijdens het instroomprogramma drie introductiegesprekken met de jongere. Het aantal introductiegesprekken wordt door geen van de JJI's strikt aangehouden. Bij twee derde van de geïnterviewde jongeren heeft de mentor niet drie introductiegesprekken gevoerd. Sommige jongeren hebben helemaal geen introductiegesprekken gehad over YOUTURN en andere jongeren één lang introductiegesprek. De ene groepsleider vindt het onnodig om de informatie op te splitsen over drie gesprekken, een ander heeft bij bepaalde kwetsbare jongeren juist meer dan drie gesprekken nodig om YOUTURN goed te kunnen uitleggen.

Het voeren van de drie introductiegesprekken binnen tien dagen is haalbaar, afhankelijk van het aantal diensten dat de mentor heeft in die periode. Bij één van de JJI's worden de introductiegesprekken daarom niet altijd uitgevoerd door de mentor zelf, maar door andere groepsleiders die in dienst zijn. Bij een andere JJI voeren niet alle mentoren drie introductiegesprekken, omdat alles is uitgelegd tijdens een algemene kick off bijeenkomst op de leefgroep.

#### *Inhoud*

Tijdens de introductiegesprekken zouden de volgende onderwerpen toegelicht moeten worden volgens de handleiding: werkwijze van YOUTURN, gebruik van zelfevaluatie-formulieren (ZEF's), EQUIP en TIP, vooruitdenken en denken aan de andere persoon

(DAP), basisprofielen, denkfouten- en probleemnamen en huis- en groepsregels. Het Prestatieplan, het portfolio en het levensverhaal behoren ook doorgenomen te worden tijdens de introductiegesprekken, maar vormen een dermate belangrijk onderdeel van YOUTURN dat deze apart beschreven worden, zie paragraaf 3.1.4. Tijdens de introductiegesprekken wordt veel besproken, maar vaak niet alle onderwerpen. Vooral vooruitdenken en DAP worden overgeslagen. Meestal wordt dit tijdens de eerste EQUIP- of TIP- bijeenkomst uitgelegd. Bij ruim een derde van de 24 geïnterviewde jongeren zijn alle onderwerpen besproken tijdens een introductiegesprek.

Uit de interviews met groepsleiders blijkt dat de werkwijze van YOUTURN in vrijwel alle JJI's besproken wordt met de jongere. De meeste geïnterviewde jongeren kennen YOUTURN. Groepsleiders in vier JJI's geven aan het gebruik van de zelfevaluatie-formulieren uit te leggen tijdens een introductiegesprek. Uit de interviews met jongeren blijkt dit niet bij alle jongeren het geval te zijn, maar wel bij het merendeel (83%).

In totaal zijn de EQUIP- en TIP bijeenkomsten en het Vooruitdenken en DAP bij 79% en 50% van de jongeren toegelicht in een gesprek met de mentor. In drie JJI's worden deze onderwerpen uitgelegd bij de eerste keer dat een jongere deelneemt aan een training. De betekenis van probleemnamen en denkfouten en het werken met de basisprofielen worden in de meeste gevallen door de mentor aan de jongere uitgelegd. In drie JJI's gebeurde dit bij een enkele jongere niet. 88% van de jongeren is op de hoogte gesteld van de huis- en groepsregels op de leefgroep, soms ook door een groepsleider in plaats van de mentor uitgelegd.

### 3.1.3 Intakegesprekken

In fase 1 van de basismethodiek worden binnen tien dagen intakes gedaan door een groepsleider, individueel trajectbegeleider (ITB), medewerker cultureel maatschappelijke vorming / vrije tijd en vorming (CMV/VTV), gedragswetenschapper en het onderwijs. De intake van de medische dienst moet binnen 24 uur plaatsvinden. De uitspraken over de intakes op basis van het dossieronderzoek hebben betrekking op 66 jongeren van voornamelijk drie JJI's. Over de medische intake zijn van meer jongeren gegevens beschikbaar, omdat JJI's deze intake voor de implementatie van YOUTURN ook al uitvoerden.

#### *Intake medische dienst*

Bijna alle jongeren hebben een medische intake gehad. Bij bijna de helft heeft de intake op tijd – binnen 24 uur - plaats gevonden. Bij de andere helft vindt de medische intake over het algemeen binnen een week na opname plaats, met enkele uitschieters van drie en acht weken na opname. Bij één van de zes JJI's wordt de medische intake bij de meeste jongeren op tijd afgenomen (78%).

Bijna alle geïnterviewden in de JJI's gingen er echter van uit, dat de medische intake altijd binnen 24 uur wordt afgenomen. Zij noemen twee uitzonderingssituaties; een hoge instroom van jongeren en jongeren die op vrijdag instromen en na het weekend door de medische dienst worden onderzocht. Uit het dossieronderzoek blijkt van laatstgenoemde situatie bij 14% van de jongeren sprake te zijn.

#### *Intake groepsleider*

In drie JJI's gebruiken groepsleiders het YOUTURN intakeformulier, waarvan één JJI het formulier pas vanaf januari 2010 gebruikt. Twee JJI's werken met een ander

intakeformulier en één JJI werkt met een oude versie van het huidige YOUTURN formulier. In 11 van de 66 dossiers is geen informatie beschikbaar over de intake door de groepsleiders. Uit de overige dossiers blijkt dat bijna 90% van de jongeren een intake met een groepsleider heeft gehad, waarvan twee derde volgens het YOUTURN formulier. In totaal zijn er twee JJI's waarbij de intake bij de meerderheid van de jongeren op de juiste manier is afgenomen. De intakes worden over het algemeen op tijd afgenomen ( $N=14$ ).

#### *Intake individuele trajectbegeleider*

In het dossieronderzoek zijn bij drie JJI's ingevulde intakeformulieren gevonden, maar er is slechts één JJI die hiervoor het YOUTURN format gebruikt. In laatstgenoemde JJI is slechts bij enkele jongeren een ingevuld intakeformulier van ITB aangetroffen in het dossier (11%). Bij de andere twee JJI's is bij drie kwart of bijna alle jongeren een intake door een individueel trajectbegeleider gedaan. In totaal is bij een derde van de 66 dossiers met zekerheid te zeggen dat er een intake met de ITB heeft plaatsgevonden. De twintig intakes die voorzien zijn van datum zijn over het algemeen binnen tien dagen afgenomen (90%) of enkele dagen later.

Bij de overige JJI's wordt individuele trajectbegeleiding niet ingezet bij OTS jongeren en alleen op indicatie bij strafrechtelijk geplaatste jongeren of worden de intakes wel gedaan maar wordt de verzamelde informatie niet gerapporteerd.

#### *Intake cultureel maatschappelijke vorming / vrije tijd en vorming*

In de YOUTURN handleiding is geen standaard intakeformulier voor CMV/VTV opgenomen. In het dossieronderzoek zijn verschillende bronnen geraadpleegd en is geen informatie gevonden die erop wijst dat deze intakes zijn afgenomen. Mogelijk hebben cultureel maatschappelijk werkers wel intakegesprekken gehad met jongeren, maar worden deze niet gerapporteerd. Hiernaar is geen nader onderzoek gedaan en daarom zijn er op dit YOUTURN-item geen *fidelity*-scores toegekend.

#### *Intake gedragswetenschapper*

YOUTURN schrijft een intake door een gedragswetenschapper voor, maar ook voor deze intake is geen landelijk YOUTURN format beschikbaar. Om die reden is dit onderdeel niet beoordeeld met *fidelity*-scores. Uit het dossieronderzoek blijkt dat slechts bij één JJI standaard bij alle jongeren een intakegesprek wordt gehouden en geregistreerd middels een eigen intakeformulier. Bij vier andere JJI's worden geen intakeformulieren gevonden in het dossier, maar wijzen andere documentatiebronnen, zoals een gespreksverslag, dagrapportage of afvinklijst, erop dat er een intake of kennismakingsgesprek door een gedragswetenschapper plaats heeft gevonden met jongeren. Via het dossieronderzoek is echter niet te achterhalen hoe vaak dit voorkomt, omdat intakes wellicht wel plaatsvinden maar niet gerapporteerd worden.

Uit de interviews blijkt dat de gedragswetenschappers van vier JJI's een intakegesprek hebben met de jongeren. De inhoud verschilt per JJI vanwege het ontbreken van een leidraad of format. In twee JJI's heeft de gedragswetenschapper geen officiële intake met de jongeren, maar gaat hij/zij wel naar de leefgroepen om even kennis te maken.

### **Conclusie instroomprogramma (fase 1)**

Niet alle onderdelen van het instroomprogramma (fase 1) zijn volledig geïmplementeerd. In Tabel 6 zijn de *fidelity*-scores opgenomen van alle items van het instroomprogramma.

De JJI's scoren goed op het eerste item (2,7). In vier JJI's hebben bijna alle jongeren een portfolio en een instroomprofiel. Ook krijgen de jongeren in alle JJI's een mentor toegewezen, die het eerste aanspreekpunt is voor jongeren bij problemen of vragen. De medische intake is in alle JJI's voldoende tot goed geïmplementeerd (2,2). De intake wordt standaard afgenomen, maar alleen in één JJI binnen 24 uur. De intakeafname door groepsleiding vindt in alle JJI's plaats. Dit gebeurt over het algemeen binnen de voorgeschreven periode, echter niet met behulp van het YOUTURN-formulier. In twee JJI's wordt de intake al standaard afgenomen volgens het YOUTURN format. De intake door ITB is voldoende tot goed geïmplementeerd in drie JJI's. In de overige drie JJI's wordt dit daarentegen nauwelijks gedaan. De werkwijze van YOUTURN wordt over het algemeen binnen 10 dagen met de jongeren besproken, maar niet altijd met de mentor en vaak in één introductiegesprek in plaats van drie gesprekken (1,7). Het is vooral belangrijk dat in de gesprekken voldoende aandacht is voor alle onderwerpen, zodat de jongere goed voorbereid is op YOUTURN. Het aantal gesprekken is hierbij van ondergeschikt belang. De hoeveelheid informatie die verstrekt wordt in een gesprek moet echter wel aansluiten bij de jongere (o.a. afhankelijk van intelligentieniveau, aandachtsboog en informatieverwerking). De inhoud van de introductiegesprekken is bij de JJI's voldoende. In geen van de JJI's worden alle onderwerpen besproken. Vooral het gebruik van de zelfevaluatie-formulieren en de termen Vooruitdenken en DAP worden niet standaard besproken en komen aan bod tijdens de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten. De introductiegesprekken zijn volgens de handleiding bedoeld om jongeren goed voor te bereiden op hun verblijf in de JJI en YOUTURN. Goede informatie creëert duidelijkheid en voorspelbaarheid, hetgeen kan bijdragen aan de doelstelling van YOUTURN; een veiliger leefklimaat.

#### 3.1.4 Overige onderdelen fase 1: onderwijsintake, levensverhaal en Prestatieplan

In alle JJI's moet binnen tien dagen een intake plaats vinden vanuit het onderwijs. In paragraaf 3.5 wordt uitgebreid ingegaan op de samenwerking met onderwijs, waaronder de intake. Daarnaast behoort elke jongere in fase 1 een levensverhaal te schrijven en dit samen voor te bereiden met de mentor. Het levensverhaal vertelt de jongere vervolgens aan de andere jongeren tijdens de eerste TIP-bijeenkomst. Om die reden wordt in paragraaf 2.4 bij het YOUTURN-onderdeel EQUIP- en TIP-bijeenkomsten het schrijven en vertellen van het levensverhaal beschreven. Tot slot is het eerste Prestatieplan, een soort contract tussen jongere, mentor en ouders, onderdeel van fase 1. In fase 2 dient het tweede Prestatieplan te worden opgesteld. De uitvoering van de Prestatieplannen wordt in paragraaf 2.3 bij de onderdelen van fase 2 uiteengezet.

## 3.2 Screenings- en meetinstrumenten

YOUTURN schrijft het gebruik van verschillende screenings- en meetinstrumenten in *fasen 1 en 2* voor. Binnen 24 uur dient de MAYSI-2 (Grisso & Barnum, 2000) te worden afgenomen bij de jongeren. Dit instrument wordt gebruikt om jongeren te identificeren die kampen met psychische problemen, zoals depressie, suïcidegedachten of denkstoornissen. Daarnaast worden de SDQ en HID ingevuld in de eerste zeven tot tien dagen van het verblijf (fase 1). De SDQ (Goodman, 1997) brengt de sterke kanten en moeilijkheden van een jongere in kaart en de HID (Nas & Brugman, 2001) wordt gebruikt om de denkwijze van jongeren vast te stellen. In fase 2 worden voorafgaand aan het

tweede Perspectiefplan de TVA, SAVRY en opnieuw de HID afgenomen en vindt eventueel aanvullende diagnostiek plaats. De TVA (Van der Knaap, Beenker & Bijl, 2004) is een vragenlijst waarmee vaardig functioneren van jongeren in hun dagelijkse leefomgeving in kaart gebracht kan worden. De SAVRY (Lodewijks, Doreleijers, de Ruiters & de Wit-Grouls, 2001) is een instrument voor risicotaxatie en -hantering en wordt gebruikt om het geweldsrisico bij jongeren in te schatten. YOUTURN schrijft ook voor of het instrument door een mentor, groepsleider, SPV-er en/of gedragswetenschapper afgenomen/ingevuld moet worden. Tabel 7 geeft de *fidelity*-scores voor de verschillende instrumenten weer.

**Tabel 7: Fidelity-scores screenings- en meetinstrumenten in zes JJI's**

<b>Fidelity-items instrumenten</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Gemiddelde.</b>
9. MAYSI-2	1	3	<b>1,5</b>
10. SDQ	1	3	<b>1,5</b>
11. HID fase 1	1	3	<b>1,3</b>
12. HID fase 2	1	1	<b>1,0</b>
13. TVA	1	1	<b>1,0</b>
14. SAVRY	1	1	<b>1,0</b>
<b>Totaal fidelity-score</b>			<b>1,2</b>

#### *Toelichting scores*

Score 1 staat voor een lage programma-integriteit en score 3 voor een hoge programma-integriteit. Elk item bestaat uit meerdere criteria (zie bijlage I). Aan een criterium is voldaan indien het geldt voor het merendeel van de jongeren ( $\geq 75\%$ ). Afhankelijk van het aantal criteria waaraan een JJI voldoet, is een *fidelity*-score toegekend. Indien het instrument bij minder dan de helft van de jongeren is ingezet, volgt automatisch een score 1. In de onderzoeksopzet (paragraaf 2.1) wordt hierover nadere toelichting gegeven.

Uit het dossieronderzoek blijkt dat in geen van de JJI's alle voorgeschreven instrumenten standaard worden ingezet. De HID fase 2, TVA en SAVRY worden in alle JJI's onvoldoende gebruikt. Eén JJI maakt relatief veel gebruik van de MAYSI-2, SDQ en HID fase 1, terwijl een andere JJI nog moet starten met de implementatie van de screenings- en meetinstrumenten. Bij de uitvoering van de instrumenten is gekeken of het instrument bij het merendeel van de jongeren ( $\geq 75\%$ ), op tijd en door de juiste persoon wordt ingezet.

#### *MAYSI-2*

Bij één JJI is de MAYSI-2 goed geïmplementeerd, namelijk bij het merendeel van de jongeren, binnen 24 uur en door een SPV-er of een gedragswetenschapper.

In totaal is in de JJI's bij de helft van de jongeren ( $N=107$ ) de MAYSI-2 afgenomen. Er zijn grote verschillen tussen de JJI's. Twee JJI's zijn op het moment van het onderzoek nog niet gestart met de implementatie en één JJI is in het najaar 2009 begonnen met de MAYSI-2 afnames bij nieuw opgenomen jongeren<sup>12</sup>. In één JJI hebben alle jongeren een MAYSI-2 ingevuld en bij andere twee JJI's geldt dat voor 60% en 85% van de jongeren ( $N=60$ ).

<sup>12</sup> Deze jongeren zijn niet in het dossieronderzoek betrokken, omdat zij nog niet langer dan 12 weken in de JJI verbleven ten tijde van de dataverzameling.

42% van de MAYSI-2 afnames vindt plaats binnen 24 uur na opname. Daarnaast wordt bij jongeren die op vrijdag zijn opgenomen in een JJI, op maandag de MAYSI-2 afgenomen (13%). Van de overige gevallen vindt de afname meestal plaats binnen één week na opname, met uitschieters van twee of drie weken na opname. Bij de drie JJI's die werken met de MAYSI-2 wordt deze – zoals YOUTURN voorschrijft – afgenomen door een SPV-er of een gedragswetenschapper.

### *SDQ*

Van de totale groep jongeren is de SDQ bij bijna een derde afgenomen ( $N=107$ ). In één van de zes JJI's is sprake van een goede inbedding van de SDQ en is deze bij alle jongeren afgenomen. In een andere JJI is dat bij 60% het geval. Over de overige JJI's worden geen aantallen gerapporteerd, omdat de implementatie niet gestart was bij de onderzochte jongeren; drie JJI's gebruikten de SDQ niet en één JJI sinds het najaar 2009.

Oorspronkelijk schreef YOUTURN voor dat de SDQ binnen 24 uur afgenomen dient te worden, maar inmiddels is dit gewijzigd naar zeven tot tien dagen na opname. Van ongeveer de helft van de ingevulde lijsten is de datum beken ( $N=32$ ). Deze lijsten zijn op tijd afgenomen. Ook wordt de SDQ – conform de handleiding - afgenomen door een gedragswetenschapper of een SPV-er.

### *HID fase 1*

In fase 1 is de HID bij ruim een kwart van alle jongeren afgenomen ( $N=107$ ). Slechts in één JJI wordt de HID afname goed uitgevoerd; bij alle jongeren heeft een HID afname plaats gevonden, binnen tien dagen na opname en door een gedragswetenschapper of groepsleider. Bij de overige vijf JJI's is nog geen sprake van een structurele implementatie. Hiervan wordt in drie JJI's de HID wel gebruikt, maar is het aandeel jongeren dat een HID afname heeft laag, namelijk 10% tot 20% ( $N=55$ ). Bij deze drie JJI's wordt de HID slechts een enkele keer op tijd afgenomen en in alle gevallen door de juiste persoon. Tot slot wordt de HID in de andere twee JJI's niet of nauwelijks gebruikt.

### *HID fase 2*

In fase 2 dient de HID voorafgaand aan het tweede Perspectiefplan opnieuw afgenomen te worden. Dit is in vier JJI's bij enkele jongeren gebeurd. Daarbij is het van twee afnamen bekend dat ze op tijd plaatsvonden, namelijk binnen 12 weken. De interviews met gedragswetenschappers bevestigden dat een tweede afname van de HID nog niet gebruikelijk is.

### *TVA*

Voorafgaand aan het tweede Perspectiefplan moet volgens de methodiek ook de TVA worden afgenomen. Er wordt echter in alle JJI's nog nauwelijks met de TVA gewerkt; 8 van de 107 jongeren hebben een ingevulde TVA. Hiervan zijn drie lijsten op tijd afgenomen, d.w.z. binnen 6-10 weken na opname. In drie JJI's wordt de TVA nog niet gebruikt. De overige JJI's gebruiken de TVA wel, maar niet structureel: in twee JJI's is de lijst bij enkele jongeren ingevuld en in één JJI bij een kwart. Het ontbreken van een goede implementatie van de TVA heeft verschillende oorzaken. Twee JJI's zijn nog bezig om hun medewerkers te trainen in het afnemen van de TVA, één JJI neemt de TVA sinds eind 2009 af en alleen bij nieuw opgenomen jongeren. Daarnaast wachten drie JJI's op de verkorte versie, zodat het minder tijdrovend is om de TVA af te nemen.



## *SAVRY*

Met behulp van de SAVRY wordt het geweldsrisico ingeschat en de afname van het instrument is daarom geïndiceerd bij jongeren met een strafrechtelijke maatregel. Bij 28% van de jongeren is afname van de SAVRY niet van toepassing, omdat het jongeren met een civielrechtelijke maatregel betreft. Van de strafrechtelijk geplaatste jongeren heeft 18% een ingevulde SAVRY. Bij geen van de JJI's is de SAVRY goed geïmplementeerd. Bij elke JJI is de SAVRY slechts bij enkele jongeren ingevuld, met een maximum van zes jongeren. De helft van de SAVRY's is – zoals voorgeschreven – binnen twaalf weken ingevuld. Andere beoordelingen vonden soms pas na vier of vijf maanden plaats. De SAVRY wordt hierdoor niet standaard voorafgaand aan het tweede Perspectiefplan toegepast. In alle JJI's wordt de SAVRY uitgevoerd door de gedragswetenschapper. Sommige gedragswetenschappers vinden de SAVRY een tijdrovend instrument. Over het algemeen wordt de SAVRY niet standaard ingezet maar alleen bij jongeren met verlof of een Scholings-en Trainingsprogramma (STP).

## *Aanvullende diagnostische instrumenten*

In fase 2 kan eventueel aanvullend diagnostisch onderzoek worden verricht. Dit vindt plaats op indicatie. Vaak wordt door een externe gedragswetenschapper persoonlijkheidsonderzoek of aanvullend intelligentie onderzoek uitgevoerd op aanvraag van de voogd of reclassering. Bij jongeren met een PIJ-maatregel is soms al een uitgebreid psychologisch onderzoek gedaan voordat zij in de JJI komen. Aanvullend diagnostisch onderzoek door gedragswetenschappers in de JJI komt hierdoor zelden tot weinig voor.

## *Motivatiemonitor*

Volgens YOUTURN zou in fase 2 de Motivatiemonitor bij een jongere afgenomen moeten worden door een ITB-er. In dit onderzoek zijn echter geen ITB-ers betrokken. Wel geven meerdere gedragswetenschappers en groepsleiders in de interviews aan dat zij niet bekend zijn met de Motivatiemonitor. Uit de interviews blijkt dat in één JJI de Motivatiemonitor sporadisch wordt gebruikt.

## *Actie bij zorgwekkende uitkomsten*

Uit de interviews met gedragswetenschappers blijkt dat er op verschillende manieren wordt omgegaan met de uitkomsten van de meetinstrumenten. In twee JJI's worden de uitkomsten van de instrumenten alleen in het geval van opvallende of zorgwekkende uitkomsten met de jongeren besproken en in een andere JJI wordt dan de psychiater geraadpleegd. Daarnaast zijn er twee JJI's waarbij de resultaten altijd besproken worden met de jongere, ook als de uitkomsten niet zorgwekkend zijn. De SAVRY uitkomsten worden soms ook voorgelegd aan de mentor of aan de ouders en de reclassering.

## **Conclusie screenings- en meetinstrumenten**

Met een gemiddelde score van 1,2 kan geconcludeerd worden, dat de inzet van screenings- en meetinstrumenten onvoldoende is in de JJI's. In Tabel 7 wordt per instrument de *fidelity*-score weergegeven. De screenings- en meetinstrumenten worden niet standaard ingezet in fasen 1 en 2 van YOUTURN, terwijl deze instrumenten veel informatie geven over het functioneren, (psychische) problemen of vaardigheden van een individuele jongere. Deze informatie vormt de basis voor het indiceren en het vormgeven van het individuele behandelaanbod in fase 3. Aan het einde van fase 2 worden deze

plannen in het tweede Perspectiefplan vastgelegd. Gezien de doelstelling van YOUTURN om professionalisering te bevorderen, is het belangrijk dat de instrumenten op tijd afgenomen of ingevuld worden. De resultaten dienen als input voor de eerste en tweede Perspectiefplannen. Alleen de MAYSI-2, HID in fase 1 en SDQ worden steeds in één van de zes JJI's bij meer dan 75% van de jongeren, binnen de voorgeschreven periode en door de juiste medewerker afgenomen. De MAYSI-2, een instrument om psychische problemen te identificeren bij jongeren, is in het bijzonder belangrijk voor het bepalen van de individuele gedragsinterventies. In de helft van de JJI's wordt met alle instrumenten onvoldoende gewerkt. In deze JJI's worden de screenings- en meetinstrumenten niet of nauwelijks gebruikt (<50% van de jongeren). De uitvoering van de screenings- en meetinstrumenten verschilt sterk per JJI. Terwijl één JJI nog moet starten met de implementatie maakt een andere JJI relatief veel gebruik van de voorgeschreven instrumenten. Drie instrumenten - HID fase 2, TVA en SAVRY - worden in de zes JJI's niet tot nauwelijks ingezet. Dat komt doordat veel JJI's nog niet gestart zijn met de implementatie van de TVA en HID fase 2 en de SAVRY arbeidsintensief is en voornamelijk bij jongeren die met verlof gaan, wordt ingezet. Doordat de HID niet nogmaals in fase 2 wordt afgenomen, is er geen zicht op mogelijke veranderingen in de denkwijze van jongeren. Op basis van de uitkomsten van de TVA wordt gekozen welke persoonlijke ontwikkelprofielen voor de jongere relevant zijn in fase 3. Wanneer medewerkers de jongeren geen TVA laten invullen, ontbreekt informatie over hun vaardigheden en kan de benodigde begeleiding op dit gebied moeilijker worden ingeschat. Tot slot wordt het risico op gewelddadig gedrag nauwelijks in kaart gebracht met behulp van de SAVRY, waardoor niet of minder preventief gehandeld kan worden om incidenten of escalatie van agressief gedrag te voorkomen.

### 3.3 Stabilisatie- en motivatieperiode (Fase 2)

De stabilisatie- en motivatieperiode loopt vanaf een week tot anderhalve week na opname tot maximaal veertien weken na opname. In fase 2 nemen onder meer de basisprofielen, de mentorgesprekken, het eerste en tweede Perspectiefplan(overleg) en het tweede Prestatieplan een belangrijke plaats in. Tabel 8 geeft een overzicht van de *fidelity*-scores voor de verschillende onderdelen in fase 2.

**Tabel 8: *Fidelity*-scores stabilisatie- en motivatieperiode in zes JJI's**

<b><i>Fidelity</i>-items fase 2</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Gemiddelde</b>
15. Prestatieplannen	1	2	<b>1,2</b>
16. Basisprofielen	2	2	<b>2,0</b>
17. Mentorgesprekken	1	3	<b>1,8</b>
18. Eerste Perspectiefplan	1	2	<b>1,2</b>
19. Tweede Perspectiefplan	1	2	<b>1,2</b>
20. Perspectiefplan-overleggen	1	1	<b>1,0</b>
<b>Totaal <i>fidelity</i>-score</b>			<b>1,4</b>

#### *Toelichting scores*

Score 1 staat voor een lage programma-integriteit en score 3 voor een hoge programma-integriteit. Elk item bestaat uit meerdere criteria (zie bijlage I). Aan een criterium is voldaan indien het geldt voor het merendeel van de jongeren ( $\geq 75\%$ ). Afhankelijk van het aantal criteria waaraan een JJI voldoet, is een *fidelity*-score toegekend. Indien minder dan de helft van de jongeren een Perspectiefplan heeft, volgt bij de items 18 en 19 automatisch een score 1. In de onderzoeksopzet (paragraaf 2.1) wordt hierover nadere toelichting gegeven.

### 3.3.1 Prestatieplannen

Bij alle JJI's is ten minste eenmaal een eerste Prestatieplan gevonden, oftewel het Prestatieplan wordt door alle JJI's gebruikt. Uit het dossieronderzoek blijkt echter dat er grote verschillen zijn in de mate van gebruik: één JJI gebruikt de Prestatieplannen nauwelijks, terwijl in een andere JJI 85% van de jongeren een Prestatieplan heeft ( $N=12$ ). In de andere vier JJI's ligt dit percentage tussen de 30% en 60%. Totaal heeft 63% van alle jongeren een eerste Prestatieplan ( $N=87$ ).

Een vijfde van de Prestatieplannen is niet volledig ingevuld. Vaak ontbreekt het persoonlijke doel of de probleemnamen en denkfouten zijn niet vastgesteld. De Prestatieplannen zijn meestal ook niet ondertekend door alle partijen (mentor, jongere en ouders). Het is niet vast te stellen of de Prestatieplannen binnen de voorgeschreven tijd (7-10 dagen) zijn geïntroduceerd, omdat in het formulier niet naar een datum wordt gevraagd.

Het tweede Prestatieplan wordt in drie JJI's nog niet gebruikt. In de overige drie JJI's wordt het tweede Prestatieplan nauwelijks ingezet. Uit de interviews blijkt dat niet alle medewerkers ervan op de hoogte zijn, dat er ook een tweede Prestatieplan behoort te zijn.

### 3.3.2 Basisprofielen

Volgens de handleiding is fase 2 erop gericht de jongeren een aantal basisvaardigheden aan te leren met behulp van de vijf basisprofielen. Alle JJI's werken met de basisprofielen en ook met de juiste formats. Eén JJI gebruikt de formats voor licht verstandelijk gehandicapte (LVG) jongeren niet.

Nagenoeg alle geïnterviewde jongeren hebben een basisprofiel behaald. De volgorde van de profielen wordt meestal goed aangehouden. In de dossiers van 92 jongeren is informatie opgenomen over het al dan niet behalen van de basisprofielen. De eerste drie basisprofielen zijn bij het merendeel van de jongeren binnen fase 2 ingezet en ongeveer drie kwart heeft ook basisprofiel vier afgerond. Twee derde van de jongeren hebben alle basisprofielen afgerond binnen 12 weken. In twee JJI's is dat bij minder jongeren het geval, namelijk bij 35% en 53%. In de handleiding wordt vermeld dat het mogelijk is dat sommige jongeren niet alle basisprofielen in fase 2 doorlopen en deze afronden in fase 3. Uit het dossieronderzoek blijkt dat hiervan sprake is bij een derde van de jongeren.

De interviews bevestigen het beeld dat jongeren niet elke twee weken een basisprofiel afronden. Medewerkers in een JJI laten de termijn afhangen van de vaardigheden van de jongeren en het tempo van leren, waardoor sommige jongeren binnen een week een profiel afronden en sommige na drie weken.

#### *Beloningen*

In de handleiding wordt aangegeven dat het belangrijk is de beloningen individueel te bepalen. Alle geïnterviewde jongeren die een basisprofiel hebben behaald, zijn hiervoor

beloond. De meeste jongeren hebben zoals het hoort zowel een beloning als certificaat ontvangen, sommige alleen een beloning en een enkeling heeft alleen een certificaat. Eén JJI geeft LVG jongeren bij een half behaald profiel een beloning, omdat zij langer doen over het behalen van een basisprofiel. Het is de bedoeling dat het certificaat direct na het behalen van het profiel uitgereikt wordt. Uit de interviews blijkt dit bij ruim de helft van de jongeren het geval te zijn. De jongeren die het certificaat niet direct krijgen, geven aan dat hun profiel vaak eerst nog besproken wordt in het team en ze daarna beloond worden. Beloningen moeten bovendien soms nog gekocht of opgehaald worden bij de interne opslagplaats.

Elke JJI bepaalt zelf welke beloningen geschikt zijn voor de jongeren. Uit de interviews met jongeren blijkt dat de meeste JJI's vaste beloningen voor elk basisprofiel hanteren. Andere JJI's laten de jongeren steeds kiezen uit het aanbod van beloningen. Bij de meeste JJI's bestaat de beloning uit een extra belkaart of belbeurt, keuze uit verzorgingsproducten, eten/drinken of een radio of tv op de kamer. Ander genoemde beloningen zijn een snack maken, pennenset, postzegels, spelkaarten, fotolijstje, tijdschrift en extra douchen. Het type beloning sluit bij 59% van de jongeren aan bij hun interesses ( $N=22$ ). Jongeren vinden het leuk om iets extra's te krijgen. Sommige jongeren vinden de beloning goed, maar niet noodzakelijk. De overige vinden de beloningen niet bijzonder, omdat het vooral dingen zijn die ze voorheen ook al zelf konden inkopen. Voor jongeren die langer in de JJI verblijven, worden de beloningen na verloop van tijd saai. De tv op de kamer vinden ze wel een belangrijke beloning.

Volgens de jongeren sluiten de beloningen niet altijd goed aan bij hun individuele situatie. Een jongere krijgt bijvoorbeeld belminuten terwijl hij nooit naar buiten belt.

### 3.3.3 Mentorgesprekken

De mentor wordt in de basishandleiding beschreven als het eerste aanspreekpunt voor de jongere die minimaal wekelijks - en bij voorkeur vaker - met de jongere bespreekt hoe het met hem/haar gaat. In de mentorgesprekken staan de onderwerpen basisveiligheid, basisprofielen en inzet van de jongere bij EQUIP en TIP centraal. Indien mogelijk worden ook de zelfevaluatie-formulieren doorgenomen. Voorafgaand aan het mentorgesprek worden jongeren herinnerd aan het gesprek en na afloop wordt de inhoud gerapporteerd in het YOUTURN mentorverslag.

#### *Frequentie*

Uit het dossieronderzoek en de interviews blijkt dat in alle JJI's mentorgesprekken worden gevoerd. In de enquête geeft 80% van de mentoren aan wekelijks of minimaal wekelijks een mentorgesprek te voeren met een mentorjongere ( $N=64$ ). De overige mentoren hebben minder dan één keer per week een mentorgesprek. De frequentie verschilt per JJI. In twee JJI's worden wekelijks of vaker mentorgesprekken gevoerd. In één JJI vinden mentorgesprekken vaak minder dan wekelijks plaats en in drie JJI's komt dat zo nu en dan voor.

De interviews met jongeren geven echter een minder positief beeld. Van alle geïnterviewde jongeren ( $N=24$ ) zegt minder dan de helft wekelijks een mentorgesprek te hebben. De meeste jongeren hebben één keer per twee weken, maand, twee maanden of drie maanden een mentorgesprek. Geen van de geïnterviewde jongeren geeft aan vaker dan wekelijks een mentorgesprek te hebben. Een aantal jongeren moet zelf aangeven als

ze behoefte heeft aan een mentorgesprek. Sommige mentoren hebben volgens de jongeren geen tijd of vergeten het.

Er zijn verschillen tussen en binnen de JJI's in de uitvoering van de mentorgesprekken. Groepsleiders geven aan dat de mentorgesprekken sterk variëren in duur, van tien tot zestig minuten. De meeste groepsleiders geven in de interviews aan dat het niet lukt om wekelijks een mentorgesprek te voeren met hun jongere(n). In de ochtenddienst is er vaak weinig tijd door ontbijt, douchen, schoonmaak, kapper, bezoek en EQUIP of TIP. Ook in schoolvakanties is het lastiger tijd vrij te plannen voor een mentorgesprek, omdat dan alle jongeren de hele dag op de leefgroep verblijven. In sommige JJI's mogen mentoren voor het mentorgesprek een jongere een uur vrij roosteren van school. Of elke week een mentorgesprek haalbaar is, is ook afhankelijk van het aantal mentorjongeren, de bezetting, gebeurtenissen/situatie op de leefgroep, aantal en soort diensten per week en soort aanstelling (parttime of fulltime). Sommige geïnterviewden vinden de frequentie van één keer per week niet alleen niet haalbaar, maar ook niet altijd wenselijk (i.v.m. herhaling) en vinden dat kwaliteit boven kwantiteit moet gaan.

De gegevens uit het dossieronderzoek bevestigen het beeld dat de geïnterviewde jongeren en medewerkers geven; bij weinig jongeren zijn wekelijkse mentorverslagen aangetroffen in het dossier.

### *Inhoud*

Uit de interviews met jongeren blijkt dat de basisprofielen en de basisveiligheid (hoe het met de jongere gaat) over het algemeen wel besproken worden in het mentorgesprek. De inzet bij EQUIP en TIP is volgens ongeveer de helft van de jongeren onderwerp van gesprek. De zelfevaluatie-formulieren worden bij de meeste jongeren niet of zelden besproken. Verder wordt bij sommige jongeren informatie uitgewisseld over praktische zaken, de probleemnamen en denkfouten en de thuissituatie.

Het merendeel van de geïnterviewde groepsleiders voert de mentorgesprekken niet volgens het format van het YOUTURN mentorformulier. In alle JJI's gebruiken mentoren het format, maar meer als leidraad. Volgens veel geïnterviewden is het standaard volgen van de onderwerpen niet handzaam en kan dit leiden tot gebrek aan persoonlijke en individuele aandacht. De inhoud van het gesprek stemmen ze af op de jongere.

Mentoren behoren tijdens het mentorgesprek ook vaardigheden aan te leren middels instructies, voordoen en oefenen, maar voordoen en oefenen en het geven van complimenten worden volgens geïnterviewde methodiecoaches te weinig gedaan. De geïnterviewde jongeren geven aan dat de basisvaardigheden niet worden voorgedaan en geoefend. Bij slechts drie jongeren is 'voordoen en oefenen' onderdeel van het mentorgesprek. Veel jongeren vinden overigens dat ze het ook niet nodig hebben, omdat ze al beschikken over de vaardigheden. Mentoren geven volgens de jongeren wel vaak instructies. De mentor geeft tips en voorbeelden of neemt stap voor stap door hoe een jongere een taak (beter) kan aanpakken.

In de interviews met groepsleiders komt een vergelijkbaar beeld naar voren. De techniek 'voordoen en oefenen' wordt wisselend ingezet. Het voordoen van bepaalde vaardigheden gebeurt wel eens, maar niet standaard. Het is afhankelijk van de jongere en wat hij kan. Voor veel jongeren zijn de vaardigheden erg eenvoudig en worden alleen vaardigheden die jongeren niet beheersen voorgedaan. Een mentor vindt deze techniek daarom vooral voor LVG jongeren geschikt. Het voordoen is voor veel mentoren dus geen gebruikelijk onderdeel van het mentorgesprek. Voor het aanleren van de vaardigheden

geven mentoren wel vaak uitleg, zij werken met voorbeelden of spiegelen het gedrag van jongeren en bespreken dat. Het daadwerkelijk oefenen ervan vindt over het algemeen niet plaats in een mentorgesprek. Het oefenen en in de praktijk toepassen gebeurt tijdens andere dagelijkse momenten op de leefgroep (zoals de lunch of schoonmaakmomenten).

#### *Herinnering gemaakte afspraak*

De handleiding voor mentorgesprekken schrijft voor de jongere één of twee dagen voorafgaand aan het geplande mentorgesprek te herinneren aan het gesprek, zodat de jongere kan nadenken over punten die hij wil inbrengen. Uit de interviews met jongeren blijkt echter dat bijna de helft niet van tevoren herinnerd worden aan het mentorgesprek. De belangrijkste genoemde oorzaak hiervoor is dat mentorgesprekken niet worden gepland, maar ad hoc plaatsvinden. In één van de JJI's is een herinnering volgens de jongeren niet nodig, omdat de gemaakte afspraken op een bord staan.

#### *Verslaglegging*

Door de rapportage is voor alle groepsleiders direct inzichtelijk wat er is besproken in het mentorgesprek en welke punten of vaardigheden extra aandacht nodig hebben. Uit het dossieronderzoek blijkt dat vijf JJI's het YOUTURN mentorformulier gebruiken, waarvan één JJI soms ook een eigen format gebruikt. In de zesde JJI wordt niet gewerkt met het YOUTURN formulier, maar wordt wel een verslag gemaakt van de afspraken en besproken onderwerpen. De mate van gebruik van het YOUTURN mentorformulier verschilt tussen JJI's. Drie JJI's rapporteren het mentorgesprek bij de meeste jongeren. In één JJI verschilt de verslaglegging per leefgroep.

#### *Afvinklijst*

YOUTURN heeft als hulpmiddel een afvinklijst ontwikkeld voor alle taken in *fasen 1 en 2*. Van deze lijst wordt weinig gebruikt gemaakt. Twee JJI's gebruiken de afvinklijst af en toe en twee JJI's hebben of een zelf ontwikkelde checklist van fase 1 of een oude versie van de YOUTURN checklist.

### 3.3.4 Eerste Perspectiefplan

Volgens de handleiding van YOUTURN wordt voor elke jongere een eerste Perspectiefplan opgesteld. Het plan heeft betrekking op de eerste drie weken van het verblijf en beschrijft de reden van opname, korte voorgeschiedenis, het verloop van verblijf, persoonlijkheidsbeeld, situatie op vijf leefgebieden, beschermende factoren, beoordeling risicofactoren en afspraken voor fase 2. In het eerste Perspectiefplan-overleg bespreken JJI medewerkers deze thema's met de jeugdreclassering (JR).

In vier van de zes JJI's wordt gewerkt met eerste Perspectiefplannen. Hiervan is bij één de implementatie net gestart en daarom zijn geen Perspectiefplannen gevonden in de dossiers. In twee JJI's worden geen Perspectiefplannen gemaakt, maar wordt voor alle jongeren nog gewerkt met een verblijfsplan of een verslag over competenties en leerpunten. Van drie JJI's zijn de dossiers van jongeren ingezien. Het dossier bevat bij drie kwart van de jongeren een eerste Perspectiefplan ( $N=58$ ). In de overige dossiers hebben enkele jongeren geen eerste Perspectiefplan, maar een verblijfsplan (twee JJI's)

of een zeer summier ingevuld plan (één JJI). Ook heeft een enkeling geen eerste Perspectiefplan, maar wel een tweede en/of derde Perspectiefplan.

In twee JJI's is het eerste Perspectiefplan bij 72% en 70% van de jongeren conform de handleiding binnen drie weken opgesteld ( $N=42$ ). In de andere JJI geldt dit voor ruim een derde van de jongeren. De voorgeschreven periode wordt in sommige gevallen met één of twee weken overschreden, maar in enkele gevallen ook met twee tot vijf maanden.

### *Inhoud*

In alle 44 eerste Perspectiefplannen zijn de reden van opname en de voorgeschiedenis beschreven. Soms door middel van een zeer summier beschrijving. In de drie JJI's, die werken met Perspectiefplannen is bij het merendeel ook het persoonlijkheidsbeeld en de situatie op de leefgebieden ingevuld, echter niet altijd volledig. De JJI's verschillen in de volledigheid van de inhoud van de plannen. Bij de ene JJI ontbreekt het persoonlijkheidsbeeld bij ongeveer een derde en bij de andere JJI de leefgebieden. Meestal wordt bij de leefgebieden wel de huidige situatie beschreven en niet de termijn waarop het leefgebied aandacht behoeft. De onderdelen over beschermende factoren en een inschatting van risicofactoren wordt bij ruim de helft van de jongeren overgeslagen<sup>13</sup>. Afspraken voor de volgende fase ontbreken ook vaak, namelijk in 64% van de Perspectiefplannen. Ook bij deze onderwerpen is de ene JJI vollediger dan de andere.

Het verloop van het verblijf in de eerste drie weken is opgedeeld in meerdere onderwerpen; functioneren van de jongere op basis van instroomprofiel, omgang met seksualiteit en intimiteit, participatie bij onderwijs, houding t.a.v. verblijf en toekomstverwachtingen, zelfcontrole, motivatie voor gedragsverandering en verloop van contacten met ouders/verzorgers. Verder kunnen eventueel behaalde basisprofielen, een contactverbod of bijzonderheden uit het levensverhaal, Prestatieplan of screenings- en meetinstrumenten beschreven worden. In twee JJI's staat bij alle jongeren iets vermeld over het verloop van het verblijf en in de andere JJI bij twee derde van de jongeren. Van het verloop wordt echter niet altijd een volledige beschrijving gegeven. Bij een derde van de plannen ontbreken enkele tot vele van bovengenoemde onderwerpen of zijn de beschrijvingen zeer beknopt en weinig informatief. Bij de overige plannen is het verloop uitgebreid beschreven. Vooral informatie over omgang met seksualiteit en intimiteit, deelname aan onderwijs, verloop van contacten met ouders, zelfcontrole en motivatie voor gedragsverandering ontbreekt vaak.

#### 3.3.5 Tweede Perspectiefplan

Voor alle jongeren dient na tien tot twaalf weken na opname een tweede Perspectiefplan opgesteld te worden. Het plan hoort een beschrijving te geven van reden van opname, korte voorgeschiedenis, verloop van fase 2 van het verblijf, persoonlijkheidsbeeld, situatie op vijf leefgebieden, motivatie ten opzichte van verblijf en behandeling, behandeldoelen, werkdoelen/interventie, afspraken over onderwijs en vrije tijd, betrokkenheid steunfiguren, eventueel risico-inschatting bij verlof, mening van de jongere en bejegeningstijl.

---

<sup>13</sup> Het inschatten van risicofactoren voor het interne verblijf is voor alle jongeren relevant. Het heeft betrekking op het risico op ontvluchting/onttrekking, autoriteitsproblemen, beïnvloedbaarheid, manipulatief gedrag, middelengebruik, kwetsbaar in omgang groepsgenoten, onvoorspelbaarheid en automutilatie/suicide. Een inschatting van het recidiverisico buiten de inrichting is voor OTS jongeren wellicht niet noodzakelijk.

In vier van de zes JJI's wordt gewerkt met tweede Perspectiefplannen en in één van deze JJI's is de implementatie hiervan net gestart en zijn om die reden geen Perspectiefplannen gevonden in de dossiers. In twee JJI's wordt (nog) niet voor alle jongeren een tweede Perspectiefplan gemaakt. Er is een voorzichtige start gemaakt.

In de drie JJI's die al met tweede Perspectiefplannen werken is gemiddeld in drie kwart van de 60 dossiers zo'n plan gevonden, per JJI variërend van ruim 50% tot 90%. In de helft van de gevallen is het plan op tijd opgesteld, dat wil zeggen maximaal twaalf weken na opname ( $N=38$ ). Niet op alle 44 tweede Perspectiefplannen stond de datum vermeld.

### *Inhoud*

In één JJI is niet bij alle jongeren het juiste format van het Perspectiefplan gebruikt, waardoor niet alle onderdelen van het tweede Perspectiefplan beschreven worden. Zowel de reden van opname als de voorgeschiedenis is in 70% van de 44 tweede Perspectiefplannen uiteengezet. Het verloop van fase 2 bestaat net als het verloop van fase 1 uit meerdere onderwerpen. Het verloop van fase 2 wordt bijna altijd beschreven (95%). In één JJI is dit onderdeel bij de helft van de plannen niet volledig beschreven. Onderwerpen die relatief vaak worden overgeslagen zijn: gevoelswereld, houding t.a.v. verblijf en toekomst, zelfcontrole, motivatie voor gedragsverandering, omgang met andere culturen en participatie bij het onderwijs en vrijetijdsactiviteiten.

Het persoonlijkheidsbeeld wordt in drie kwart van de tweede Perspectiefplannen uiteengezet en de leefgebieden bij twee derde van de plannen. Onderdelen die minder vaak beschreven worden – bij een kwart tot minder dan de helft – zijn: motivatie van de jongere, betrekken van steunfiguren, behandeldoelen of werkdoelen, bejegeningstijl en afspraken over onderwijs, afspraken over de vrijetijdsbesteding en mening van de jongere.

### 3.3.6 Perspectiefplan-overleggen

Binnen drie weken na opname moet volgens de YOUTURN basishandleiding een eerste Perspectiefplan-overleg plaatsvinden tussen medewerkers van de JJI en de jeugdreclassering. Vanuit de JJI horen de gedragswetenschapper, ITB-er, teamleider/groepsleider/mentor en vertegenwoordiger van het onderwijs aanwezig te zijn.

Middels dossieronderzoek is niet altijd te achterhalen of en zo ja, wanneer het overleg heeft plaatsgevonden. In 23 dossiers is hierover informatie bekend. Hiervan is bij de helft een Perspectiefplan-overleg geweest. Eén JJI scoort relatief hoog met 69%. Minder dan de helft van de overleggen heeft binnen de vastgestelde periode plaatsgevonden (40%;  $N=10$ ). In de drie JJI's, die al enige tijd werken met Perspectiefplannen worden deze dus nog niet standaard in een Perspectiefplan-overleg besproken. In twee JJI's vinden geen eerste Perspectiefplan-overleggen plaats, omdat er (nog) niet gewerkt wordt met Perspectiefplannen. In een andere JJI worden de eerste Perspectiefplannen alleen telefonisch besproken met de jeugdreclassering. Er is gekozen voor een telefonisch overleg, vanwege het hoge verloop van kortgestrafte jongeren. Daarnaast wordt het plan doorgenomen met de jongere en in een teambespreking. Uit het dossieronderzoek blijkt tevens dat soms de jeugdreclassering of de vertegenwoordiger vanuit het onderwijs niet aanwezig is bij het eerst Perspectiefplan-overleg.

De interviews met gedragswetenschappers bevestigen het beeld, dat het overleg niet standaard en niet met alle partijen wordt uitgevoerd. In één JJI is het eerste



Perspectiefplan-overleg een intern overleg, waarin de Jeugdreclassering niet participeert. In een andere JJI nemen docenten niet structureel deel aan het overleg, omdat de besprekingen vaak onder schooltijd plaatsvinden. Ook zijn soms partijen aanwezig die officieel niet aanwezig hoeven te zijn, zoals in één JJI waarin ouders en jongeren soms deelnemen aan het eerste Perspectiefplan-overleg.

Bij het tweede Perspectiefplan-overleg worden dezelfde partijen als bij het eerste Perspectiefplan-overleg verwacht en daarnaast de jongere en de ouders/verzorgers. Over het algemeen worden in de JJI's niet alle partijen uitgenodigd die bij dit overleg aanwezig zouden moeten zijn.

In één JJI nemen over het algemeen alle partijen deel. Alleen de ouders zijn niet altijd aanwezig, omdat ze moeilijk te bereiken zijn of niet willen. Jongeren ouder dan 16 jaar mogen daarnaast zelf beslissen of hun ouders aanwezig zijn. In een andere JJI is het eerste Perspectiefplan-overleg nog een intern overleg met JJI medewerkers. In een andere JJI is de Jeugdreclassering wel aanwezig, maar de jongere niet. Er vindt met de jongere een nabespreking plaats. Docenten zijn in de meeste JJI's evenmin structureel betrokken.

Van slechts enkele tweede Perspectiefplan-overleggen is de datum bekend, waardoor niet vastgesteld kan worden of deze op tijd plaatsvinden (12-14 weken na opname). In alle JJI's zijn de gedragswetenschappers inhoudelijk verantwoordelijk voor het Perspectiefplan. Zij hebben ook – conform de handleiding – de rol van voorzitter tijdens deze overleggen.

### **Conclusie onderdelen stabilisatie- en motivatieperiode (fase 2)**

De YOUTURN-onderdelen in fase 2 zijn onvoldoende geïmplementeerd, met uitzondering van de basisprofielen. Geen van de onderdelen wordt volledig uitgevoerd volgens de handleiding. Ten eerste wordt weinig gewerkt met de Prestatieplannen (1,2). Alle JJI's gebruiken het eerste Prestatieplan, maar slechts één JJI gebruikt het regelmatig. Het tweede Prestatieplan wordt nauwelijks opgesteld. Hierdoor wordt over het algemeen niet een contract aangegaan tussen de jongere, de mentor en de ouders om (gezamenlijk) te werken aan het persoonlijke doel, de denkfouten en de problemen van de jongere, die opgenomen zijn in het Prestatieplan. De basisprofielen worden daarentegen in alle JJI's redelijk goed ingezet (2,0). Jongeren worden begeleid aan de hand van de vijf basisprofielen en ontvangen een certificaat als ze een profiel hebben behaald. Jongeren ontvangen ook een beloning. De beloningen worden echter onvoldoende individueel bepaald, waardoor geen score 3 toegekend kan worden. In de handleiding wordt het belang van individueel bepaalde beloningen benadrukt. Of een beloning al dan niet een belonend effect heeft, is afhankelijk van de waarde die de jongere toekent aan deze beloning. Ten derde hebben jongeren in alle JJI's gesprekken met hun mentor. De mentorgesprekken worden in drie JJI's voldoende en één JJI goed uitgevoerd. In twee JJI's wordt met te weinig jongeren minimaal wekelijks een mentorgesprek gevoerd. Ten vierde werken niet alle JJI's met Perspectiefplannen, hetgeen tot een lage score leidt (1,2). De Perspectiefplannen worden over het algemeen niet binnen de voorgeschreven termijnen opgesteld. In slechts één JJI heeft het merendeel van de jongeren een eerste Perspectiefplan en is deze van goede kwaliteit. Voor het tweede Perspectiefplan geldt hetzelfde. Tot slot scoren ook alle JJI's laag op het item Perspectiefplan-overleggen, omdat ze aan geen of maximaal één criterium voldoen. De eerste en tweede Perspectiefplan-overleggen vinden niet of niet structureel plaats en meestal niet binnen

de voorgeschreven periode. In alle JJI's zijn de Perspectiefplan-overleggen onvoldoende tot stand gekomen. De Perspectiefplannen en Perspectiefplan-overleggen vormen echter de basis voor de verdere bejegening en behandeling van de jongere. In het eerste Perspectiefplan en Perspectiefplan-overleg wordt alle informatie gebundeld die in de eerste fase is verzameld over de jongere en worden de vervolgstappen in fase 2 bepaald. In het tweede Perspectiefplan worden de in te zetten ontwikkelprofielen, trainingen en gedragsinterventies vastgelegd en de behandeldoelen voor de komende vier maanden. Tijdens het tweede Perspectiefplan-overleg worden deze doelen geïnventariseerd en het verloop van fase 2 en de kernproblematiek van de jongere besproken. Op basis van de input van de verschillende disciplines en partijen wordt het Perspectiefplan vormgegeven. Het is dus van belang dat alle partijen aanwezig zijn. De overleggen vinden echter niet structureel plaats in aanwezigheid van de jongere, docenten, ouders en/of jeugdreclassering. De deelname van ouders en jeugdreclassering wordt hier echter buiten beschouwing gelaten en meegenomen in de beoordeling van de onderdelen ouderparticipatie en samenwerking met ketenpartners (zie paragraaf 3.6 en 3.7).

### 3.4 EQUIP- en TIP-bijeenkomsten

De EQUIP- en TIP-bijeenkomsten zijn essentiële onderdelen van de basismethodiek. Na het instroomprogramma (fase 1) moeten alle jongeren hieraan deelnemen. Omdat de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten een dermate belangrijk onderdeel van YOUTURN vormen, worden deze in een aparte paragraaf beschreven en niet als element van de stabilisatie- en motivatieperiode (fase 2) in paragraaf 3.3. In het onderzoek zijn de frequentie, de inhoud van de trainingen, de basishouding, vaardigheden en technieken van trainers, de positieve leercultuur, het levensverhaal, het gebruik van zelfevaluatie-formulieren en de ruimte en materialen beoordeeld op programma-integriteit. In Tabel 9 zijn de *fidelity*-scores voor de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten opgenomen.

**Tabel 9: Fidelity-scores EQUIP- en TIP-bijeenkomsten in zes JJI's**

<b>Fidelity-items EQUIP en TIP</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Gemiddelde</b>
21. EQUIP frequentie	3	3	<b>3,0</b>
22. EQUIP inhoud en structuur	2	3	<b>2,7</b>
23. EQUIP technieken	1	2	<b>1,5</b>
24. EQUIP competentie trainers	2	3	<b>2,8</b>
25. TIP frequentie	3	3	<b>3,0</b>
26. TIP inhoud en structuur	2	3	<b>2,3</b>
27. TIP technieken	1	3	<b>1,5</b>
28. TIP competentie trainers	1	3	<b>2,2</b>
29. Levensverhaal	1	2	<b>1,5</b>
<b>Totaal fidelity-score</b>			<b>2,3</b>

### *Toelichting scores*

Score 1 staat voor een lage programma-integriteit en score 3 voor een hoge programma-integriteit. Elk item bestaat uit meerdere criteria (zie bijlage I). Afhankelijk van het aantal criteria waaraan een JJI voldoet, is een *fidelity*-score toegekend. Bij de items 23, 24, 27 en 28 is voldaan aan een criterium indien de observatiescore 4 of hoger is. In de onderzoeksopzet (paragraaf 2.1) wordt hierover nadere toelichting gegeven.

### *Frequentie, aantal deelnemers, locatie en duur*

De EQUIP- en TIP-bijeenkomsten vinden respectievelijk twee en één keer per week plaats op vaste dagen, zoals de basismethodiek voorschrijft. Dit geldt voor alle onderzochte JJI's. Bij drie van de zes JJI's is het incidenteel voorgekomen dat de training niet door kon gaan. Oorzaken hiervan waren de afwezigheid van een trainer, een te kleine groep jongeren (door leegstroom, verlof, rechtbankbezoek) of een incident op de leefgroep. Ten slotte wordt in twee JJI's tijdens schoolvakanties afgeweken van de vaste frequentie. Er is dan sprake van een alternatief dagprogramma waarin EQUIP en TIP geen plaats krijgen of worden ingekort. Dit heeft te maken met de afwezigheid van docenten tijdens de schoolvakanties.

Conform het protocol is de samenstelling van de groepen hetzelfde voor EQUIP en TIP en worden de trainingen altijd gegeven door twee trainers. Per training mogen maximaal tien jongeren deelnemen. Geen van de JJI's overschrijdt dit maximum aantal voorgeschreven deelnemers. Tijdens de observaties tellen de groepen twee tot acht jongeren (gemiddeld 6). De handleiding schrijft echter een groepsgrootte van minimaal vijf deelnemers voor. Een groepsgrootte van minder dan 5 jongeren is voorgekomen bij twee JJI's. De trainingsbijeenkomsten duren korter dan door YOUTURN wordt voorgeschreven (60 minuten), namelijk gemiddeld 50 minuten bij EQUIP en 44 minuten bij TIP.

### *Inhoud training*

De volgorde van de thema's van EQUIP wordt volgens alle groepsleiders – één uitgezonderd – altijd aangehouden, wat wil zeggen dat de thema's omgaan met boosheid, sociale vaardigheden en morele keuze situaties elkaar afwisselen.

Een methodiekcoach geeft aan dat er soms wordt afgeweken van de structuur. Er wordt bijvoorbeeld wel eens langer op een bepaald onderdeel ingegaan, waardoor een ander onderdeel niet meer aan bod komt. Bij de bijzondere zorggroep van een JJI wordt één thema uitgespreid over twee trainingen, zodat de stof beter blijft hangen bij de jongeren. Ook komt het in de JJI's voor dat trainers andere voorbeelden geven dan in de handleiding beschreven staan. Daarnaast is de kwaliteit van de training volgens de methodiekcoaches erg afhankelijk van de trainers. Sommige groepsleiders geven nauwelijks trainingen door wisselende diensten en hebben er daardoor nog weinig ervaring mee opgedaan.

Uit de observaties blijkt dat de meeste trainingen worden uitgevoerd zoals beschreven in de handleiding. Dit geldt sterker voor EQUIP dan voor TIP (resp. observatiescore 3,7 en 3,3; zie Tabel 10). Vier JJI's scoren goed en twee JJI's voldoende op de inhoud van EQUIP. In bijlage VII zijn van alle observatieonderdelen de minimum, maximum en gemiddelde scores opgenomen. De structuur van de bijeenkomst wordt in de meeste gevallen aangehouden. Soms wordt een korte terugblik op de vorige bijeenkomst overgeslagen en wordt niet afgesloten met een TOP-TIP-TOP door de trainers en jongeren. In één JJI wordt geen rollenspel gespeeld, hoewel dat wel staat voorgeschreven voor de geplande bijeenkomst, die geobserveerd is door de onderzoekers. Bij vier van de zes JJI's wordt er weinig verantwoordelijkheid bij de groep

gelegd en worden de jongeren meer individueel benaderd dan als groep. De trainers vragen niet vaak wat de groep van iets vindt of wat bepaald gedrag voor gevolgen voor de groep heeft.

Ook bij TIP wordt de structuur van de bijeenkomst in de meeste gevallen aangehouden. In twee JJI's wordt het onderdeel stappenplan/actieplan overgeslagen. Verder benoemen trainers in geen van de zes JJI's welke deelnemers een basisprofiel hebben behaald en wordt in een aantal JJI's niet stilgestaan bij de denkfouten en probleemnamen van elkaar. Zoals verwacht mag worden op basis van de handleiding, wordt de verantwoordelijkheid bij TIP wel nadrukkelijker bij de groep gelegd dan bij EQUIP. Bij twee JJI's zijn de TIP-trainers echter nog vrij sturend. De zelfevaluatie-formulieren worden bij één JJI bijvoorbeeld door de trainer voorgelezen in plaats van door de jongere zelf.

Het is opvallend dat de deelnemers in geen enkele training van EQUIP of TIP letterlijk worden aangesproken met "de groep". In de handleiding van YOUTURN is beschreven dat de groep bij voorkeur aangesproken wordt met "groep" in plaats van "jullie" (bv. "Wat kan deze groep doen om Jos te helpen?").

**Tabel 10: Gemiddelde observatiescores bij EQUIP en TIP in zes JJI's**

Observatieonderdeel	EQUIP	TIP	Gemiddelde
Inhoud EQUIP/TIP	3,7	3,3	3,5
Basishouding	4,7	3,8	4,3
Didactische vaardigheden	3,8	3,2	3,5
Technieken gericht op gedrag	3,3	2,7	3,0
Technieken gericht op denken en	3,2	3,3	3,3
Motivatie jongeren*	4,0	3,0	3,5
Positieve leercultuur	3,7	3,5	3,6
Ruimte en materialen	4,7	4,2	4,4

Noot. Score op vijfpuntsschaal loopt van 1 = zeer onvoldoende tot 5 = zeer goed.

\* Op de motivatie van jongeren wordt ingegaan in hoofdstuk 3.

### *Basishouding trainers*

Uit de observaties blijkt dat de meeste trainers een goede basishouding hebben. Bij EQUIP is de basishouding bij vier van de zes JJI's zelfs zeer goed te noemen. Trainers geven de jongeren een hand bij binnenkomst, kijken hen aan, noemen hen het grootste deel van de tijd bij hun naam, geven regelmatig een beurt en gaan serieus in op wat de jongeren zeggen.

Bij TIP is de basishouding beoordeeld als voldoende tot goed. In twee JJI's worden de jongeren het grootste deel van de tijd niet aangesproken met hun naam. Zowel bij EQUIP als TIP kunnen sommige trainers meer enthousiasmeren en vaker complimenten geven.

### *Vaardigheden en technieken trainers*

De didactische vaardigheden van de trainers zijn voldoende tot goed en zijn over het algemeen beter bij EQUIP dan bij TIP. In alle JJI's wordt feedback tussen jongeren onderling (m.b.v. TOP-TIP-TOP) weinig gestimuleerd, zowel bij EQUIP als bij TIP.

De didactische vaardigheden tijdens EQUIP zijn bij bijna alle JJI's als goed beoordeeld en bij één JJI als voldoende. Trainers vergeten soms het onderwerp of de doelstelling van de bijeenkomst te noemen. Wel geven ze vaak voorbeelden op het niveau van de jongeren en checken ze of de jongeren het begrepen hebben. Ook koppelen de trainers het gedrag van de jongeren aan denkfouten, probleemnamen en geleerde vaardigheden.

Voor TIP geldt in grote lijnen hetzelfde als voor EQUIP: interactie, samenwerking en feedback tussen jongeren onderling kunnen meer gestimuleerd worden. Eén JJI scoort onvoldoende op dit onderdeel, omdat zij tevens weinig voorbeelden geven op het niveau van de jongeren. De didactische vaardigheden van de trainers in de overige JJI's zijn voldoende of goed.

Het gebruik van technieken gericht op gedrag, zoals een (corrigerende) instructie, positief bekrachtigen met een 'goede waarom', voordoen en oefenen, stopinstructie en apart zetten, gebeurt opnieuw beter bij EQUIP dan bij TIP (resp. 3,3 en 2,7). Bij het toekennen van de scores is rekening gehouden met de mate waarin bepaalde technieken van toepassing zijn in de betreffende situatie.

Bij EQUIP worden de gedragstechnieken in vier JJI's goed toegepast en in twee JJI's voldoende. De trainers geven voornamelijk corrigerende instructies, maar meestal niet volledig. Het valt op dat vaak alleen stappen 1 en 4 gebruikt worden: de trainer maakt contact en zegt welk gedrag al dan niet verwacht wordt. Een 'goede waarom' en afsluiting ontbreken. Verder kunnen trainers in het algemeen vaker reageren op gewenst gedrag door middel van een compliment aan een jongere of aan de groep. Sommige trainers maken veel complimenten, maar vergeten daarbij een 'goede waarom' te geven. Ook wordt maar een enkele keer een volledige stopinstructie toegepast in een situatie waarin dat nodig is.

Bij TIP verschilt de toepassing van technieken per JJI; drie JJI's doen dit onvoldoende, twee voldoende en één goed. Bij TIP worden minder gedragstechnieken toegepast dan bij EQUIP. Dit is gezien de andere rol die van trainers gevraagd wordt bij TIP logisch. Bij TIP dient de verantwoordelijkheid - meer dan bij EQUIP - bij de groep gelegd te worden. De trainers houden zich mogelijk daarom meer afzijdig. Er waren echter veel situaties waarin de groepsgenoten elkaar niet de feedback gaven die nodig was. De trainers hadden meer sturing kunnen geven om storend gedrag van individuele jongeren te doen stoppen. Bepaalde negatieve gedragingen, zoals uitlachen, werden bijvoorbeeld genegeerd. Daarnaast konden trainers meer feedback geven op gewenst gedrag, door een compliment te geven aan de groep of aan individuen. Technieken gericht op denken en voelen worden bij TIP overigens wel evenveel toegepast als bij EQUIP.

Ook bij TIP vergeten trainers vaak een goede waarom te geven, zowel bij de instructies als bij de complimenten. Verder worden enkele instructies op een verkeerde manier gegeven, zoals: "ga toch zitten man".

Wat betreft de toepassing van technieken gericht op denken en voelen, bestaat er nauwelijks verschil tussen EQUIP en TIP. Beide trainingen zijn op dit punt gemiddeld als ruim voldoende beoordeeld. De meest gebruikte technieken zijn de 'vragen, niet stellen-techniek' en empathisch aanmoedigen. Ook inbrengen, oftewel het in een vroeg stadium

wijzen op inadequaat gedrag, wordt regelmatig toegepast. Spiegelen, confronteren en het bevestigen van moreel zuivere argumenten door ze te herhalen, zijn technieken die zo nu en dan gebruikt worden. Weinig gebruikte technieken zijn het ombuigen van opmerkingen en denkfouten naar meer positief denken en 'omkeren': door een vraag te stellen de verantwoordelijkheid bij de ware schuldige leggen. Ook de 'sandwichstijl van opbouwende kritiek' wordt zelden toegepast. In de handleiding wordt deze techniek juist beschreven als één van de belangrijkste technieken bij EQUIP en TIP.

### *Positieve leercultuur*

Naast een positieve en negatieve uitschieter is in de meeste gevallen sprake van een ruim voldoende positieve leercultuur bij zowel EQUIP als TIP (resp. score 3,7 en 3,5). Er is gelet op de inhoudelijke inbreng van jongeren, het met elkaar in gesprek gaan over probleemnamen en denkfouten en de positieve interactie tussen jongeren, zoals tips of complimenten geven aan elkaar. Bij EQUIP is bijvoorbeeld geobserveerd of jongeren met een moreel zuiver argument reageren op jongeren met een onzuiver argument en of zij een samenvatting geven van de discussie. Bij TIP is specifiek gelet op het inbrengen van situaties aan de hand van zelfevaluatie-formulieren en het vertellen van het levensloopverhaal door jongeren.

Bij de meeste EQUIP-bijeenkomsten komt de invulling door jongeren in grote mate overeen met de beschrijving in de handleiding. Jongeren met een moreel zuiver argument reageren op jongeren met een moreel onzuiver argument. Ook leggen ze elkaar dingen uit. Ze geven elkaar echter weinig tips en complimenten en het benoemen van eigen probleemnamen en denkfouten ontbreekt meestal. Eén JJI vormt hierop een uitzondering: de jongeren geven elkaar daar zelfs zonder aanmoediging van de trainers tips en complimenten. Bij een andere JJI zijn de jongeren het geheel met elkaar eens wat betreft de morele keuze, terwijl het in dit geval ging om een laag moreel niveau. Daardoor ontstaat er minder discussie en kunnen ze niet leren van jongeren met een moreel hoger niveau. De jongeren lijken elkaar in deze bijeenkomst negatief te beïnvloeden in hun morele keuze.

Bij TIP worden in praktische alle gevallen situaties ingebracht aan de hand van zelfevaluatie-formulieren. De mate waarin de situatie geschikt is voor bespreking tijdens TIP verschilt per training. Bij de ene JJI gingen de jongeren serieus in gesprek over de situatie en de eigen probleemnamen en denkfouten. Bij de andere ontstond daarentegen een ruzieachtige sfeer, doordat jongeren elkaar veel kritiek geven over situaties die zijn voorgevallen en door hen worden ingebracht in de TIP-bijeenkomst. Bij vier van de zes JJI's geven de jongeren elkaar uitleg, tips en complimenten.

### *Levensverhaal*

Tijdens twee TIP-bijeenkomsten is er een nieuwe jongere die zijn levensverhaal vertelt. In het ene geval is hier uitgebreid aandacht voor van andere jongeren die vragen stellen en in het andere geval wordt het verhaal heel kort verteld door de jongere en wordt direct overgegaan op het volgende onderdeel.

Van de 24 geïnterviewde jongeren heeft 75% zijn levensverhaal geschreven. 67% heeft het verhaal ook verteld tijdens een TIP-bijeenkomst. Bijna 40% van de geïnterviewde jongeren is door zijn mentor geholpen bij de voorbereiding. Bij één JJI was dit bij 75%. Eén jongere geeft aan dat hij graag begeleiding had gewild, maar dat deze hem niet geboden werd. De andere jongeren wilden zelf geen hulp bij het schrijven van hun levensverhaal.

Uit het dossieronderzoek blijkt dat er bij 77% van de jongeren ( $N=88$ ) een levensverhaal in het portfolio zit. Eén JJI scoort erg laag met 20%. De meeste levensverhalen zijn heel summier op papier gezet. Tot slot is het onduidelijk of het levensverhaal binnen tien dagen is geschreven, omdat op het formulier niet naar een datum gevraagd wordt.

#### *Verskil tussen trainers*

In dit rapport zijn alleen de eindscores op de verschillende onderdelen van de observatie opgenomen. Beide trainers van iedere bijeenkomst zijn echter eerst afzonderlijk beoordeeld en vervolgens is de eindscore toegekend<sup>14</sup>. Over het algemeen is er een grote mate van overeenstemming tussen beide trainers in de scores die ze krijgen op de diverse onderdelen: voor inhoud, technieken gericht op denken en voelen en didactische vaardigheden is er respectievelijk 90%, 88% en 87% overeenstemming. Op het onderdeel 'technieken gericht op gedrag' heeft 77% van de trainers dezelfde score en voor de begeleiding tijdens de lunch is dit 70%. De basishouding had met 68% de laagste overeenstemming.

#### **Conclusie EQUIP- en TIP-bijeenkomsten**

De EQUIP- en TIP-bijeenkomsten worden ruim voldoende volgens de handleiding uitgevoerd. Bij alle onderzochte JJI's wordt de voorgeschreven frequentie van TIP en EQUIP aangehouden (3,0). Ook de inhoud en structuur van de EQUIP-bijeenkomsten worden over het algemeen goed gevolgd. De trainers zijn voldoende competent voor de uitvoering van EQUIP. Dat houdt in dat ze over het algemeen over een goede basishouding en didactische vaardigheden beschikken. Hetzelfde geldt voor de TIP-trainingen, maar in mindere mate. Op een aantal onderdelen scoren drie tot vier JJI's laag: het gebruik van de YOUTURN-technieken bij zowel EQUIP als TIP en het schrijven/vertellen van het levensverhaal. De technieken horen ingezet te worden voor het vergroten van de vaardigheden van jongeren en het verminderen van niet helpende denkpatronen en gevoelens. YOUTURN beoogt immers jongeren handvatten te bieden om op een constructieve manier te leren denken en gedragen (c.q. geen delictgedrag).

### 3.5 Onderwijs

De scholen en JJI's zijn aparte organisaties en opereren in principe zelfstandig. Voor YOUTURN is op bepaalde punten samenwerking vereist. In de basishandleiding zijn de volgende taken voor het onderwijs in YOUTURN genoemd: intake afnemen, onderwijsniveau van jongere bepalen, aanwezig zijn bij de Perspectiefplan-overleggen en mentoren van input voorzien over de ontwikkeling van jongeren. De samenwerking tussen JJI medewerkers en docenten in YOUTURN is niet uitvoerig vastgelegd in de handleiding. Naast genoemde taken wordt daarom ook ingegaan op de samenwerking tussen JJI en onderwijs en de inbedding van andere YOUTURN elementen in het onderwijs. Hiermee wordt antwoord gegeven op de vraag wat de precieze rol van het onderwijs in YOUTURN is. Deze paragraaf richt zich dus niet alleen op de programma-integriteit en kijkt daarmee af van de overige paragrafen in hoofdstuk 3. Tabel 11 geeft de *fidelity*-scores voor het onderwijs weer.

---

<sup>14</sup> Het is één keer voorgekomen dat de onderzoekers slechts één trainer hebben beoordeeld, omdat de andere trainer nauwelijks aan het woord kwam.

**Tabel 11: Fidelity-scores onderwijs in zes JJI's**

<b>Fidelity-items onderwijs</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Gemiddelde</b>
30. Intake onderwijs (OTK A)	2	2	<b>2,0</b>
31. Voortgang (OTK B)	1	3	<b>1,8</b>
32. Afstemming onderwijs en JJI	1	3	<b>2,3</b>
<b>Totaal fidelity-score</b>			<b>1,9</b>

*Toelichting scores*

Score 1 staat voor een lage programma-integriteit en score 3 voor een hoge programma-integriteit. Elk item bestaat uit meerdere criteria (zie bijlage I). Aan een criterium is voldaan indien het geldt voor het merendeel van de jongeren ( $\geq 75\%$ ). Afhankelijk van het aantal criteria waaraan een JJI voldoet, is een *fidelity*-score toegekend. Indien de OTK A of B bij minder dan de helft van de jongeren heeft plaats gevonden, volgt automatisch een score 1. In de onderzoeksopzet (paragraaf 2.1) wordt hierover nadere toelichting gegeven. Bij de items over de intake en de voortgang zijn één of twee JJI's niet gescoord vanwege onvoldoende beschikbare informatie.

*Intake onderwijs*

Uit de interviews blijkt dat in de scholen in alle JJI's onderwijsintakes worden afgenomen bij de jongeren. In vijf JJI's gebruiken de scholen hiervoor de onderwijstrajectkaart A. In de school van één JJI wordt gewerkt met een zelf ontwikkelde intake. De intakes worden door de zorgcoördinator, de intakefunctionaris, het secretariaat of een instroomdocent gedaan.

In het dossieronderzoek zijn alleen jongeren meegenomen, waarbij ten tijde van hun opname al gewerkt wordt met YOUTURN en jongeren die niet in nachtdetentie verblijven, omdat zij buiten de JJI onderwijs volgen ( $N=55$ ; vier JJI's). Over het algemeen wordt door de scholen van de vier JJI's een onderwijsintake gedaan.

Nagenoeg alle docenten geven aan dat de intake binnen tien dagen wordt gedaan. Jongeren mogen pas deelnemen aan het onderwijs nadat een intake heeft plaats gevonden. Uit het dossieronderzoek blijkt echter dat dit niet altijd het geval is en dat slechts 60% van de dertig onderwijsintakes – die voorzien zijn van een datum – binnen tien dagen is afgenomen.

*Voortgang onderwijs en niveaubepaling*

De onderwijstrajectkaart B (OTK B) wordt bij alle scholen in de JJI's gebruikt. Niet alle docenten gebruiken echter de term OTK B. In drie JJI's spreken ze over een handelingsplan. In dit plan wordt de voortgang van de jongeren in het onderwijs in beeld gebracht. Van sommige uitgestroomde jongeren is tevens geen informatie beschikbaar over het OTK B. Het dossieronderzoek ( $N=81$ ) toont aan dat over de voortgang in het onderwijs bij ruim de helft van de jongeren is gerapporteerd, per school variërend van een kwart tot 85%. De OTK B wordt – conform het YOUTURN protocol – binnen veertien weken na opname afgenomen volgens alle docenten.

Docenten, de commissie van begeleiding, of de zorgcoördinator bepalen het onderwijsniveau van de jongeren. Elke school gebruikt hiervoor een eigen methode: AWIT (beroepskeuzetest), taaltoets, drempeltoets, WAIS-R (algemene intelligentie, rekentoets, intelligentiekoffer en schoolvragenlijst. In de scholen van bijna alle JJI's worden beroepskeuzetesten afgenomen.



### *Informatie-uitwisseling*

In drie JJI's is sprake van structurele informatie-uitwisseling tussen medewerkers van het onderwijs en de JJI. In twee JJI's is standaard een docent aanwezig bij de dagelijkse overdracht op de leefgroep en in één JJI bij de wekelijkse jongerenbespreking. In de andere drie JJI's vindt de informatie-uitwisseling meestal plaats via inzage van elkaars verslagen of opgestelde handelings-, behandel- of Perspectiefplannen. Daarnaast wordt informatie uitgewisseld bij opvallendheden of incidenten en bij het brengen naar en halen van de jongeren van school.

Bij de helft van de JJI's geven docenten – conform de handleiding - input voor de Perspectiefplan-overleggen. De informatie, die ze hiervoor aanleveren, loopt erg uiteen; van een kort verslag, informatie uit de onderwijstrajectkaart tot het (start)handelingsplan. In twee JJI's is de informatie-uitwisseling niet standaard. In een andere JJI stellen docenten een voortgangsverslag op voor een behandelplanbespreking. Er vinden in deze JJI nog geen Perspectiefplan-overleggen plaats.

Bijna alle docenten geven aan niet op de hoogte te zijn van de basisprofielen van de jongeren in hun klas. In één JJI geven een geïnterviewde docent en groepsleider aan dat docenten (globaal) weten met welk profiel de jongeren bezig zijn. YOUTURN schrijft dit overigens niet expliciet voor.

### *Samenwerking*

In twee JJI's wordt nauwelijks samengewerkt tussen het onderwijs en de JJI. In de ene JJI werken docenten en groepsleiders alleen samen tijdens de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten en in de andere JJI is alleen onderling contact als er problemen zijn met een jongere. De overige vier JJI's geven aan dat de samenwerking tussen de school en de JJI redelijk tot goed verloopt. Hier is sprake van korte lijnen en een open (aanspreek)cultuur. Soms is de samenwerking door de implementatie van YOUTURN verbeterd en soms is er echter ondanks de goede samenwerking ook enige spanning tussen docenten en groepsleiding. Volgens de groepsleiders hebben docenten soms te weinig begrip voor hun situatie. Jongeren worden bijvoorbeeld teruggestuurd naar de leefgroep als ze vijf minuten te laat naar de klas zijn gebracht. De docenten verwachten van de groepsleiders meer discipline en een betere voorbereiding voor de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten.

In bijna alle onderzochte JJI's is zowel een groepsleider als een docent trainer bij de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten. In één JJI is hierover geen overeenstemming bereikt tussen de directie van de JJI en de school. De EQUIP- en TIP-bijeenkomsten worden hier door twee groepsleiders gegeven. In de basishandleiding staat niets vermeld over de samenwerking tussen groepsleiders en docenten in de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten.

Bij vijf van de zes JJI's zijn afspraken gemaakt over de samenwerking tussen de JJI en de school. De afspraken verschillen per JJI. In één JJI is geen beleid ontwikkeld over de samenwerking, maar worden op individueel niveau afspraken gemaakt. In een andere JJI is de afspraak dat docenten aanwezig zijn bij het ochtend- en middagoverleg en het Perspectiefplan-overleg.

In de onderwijstrajectkaart B worden pedagogische en didactische doelen opgesteld door docenten. Groepsleiders zouden op de leefgroep ook aan deze doelen kunnen werken. In de meeste JJI's is dat echter niet het geval. Dit aspect is geen onderdeel van de YOUTURN handleiding.

### *YOUTURN-technieken*

De docenten geven aan dat ze de volgende YOUTURN-technieken hebben geleerd: voordoen en oefenen, gedragsinstructies, positief bekrachtigen met een 'goede waarom', confronteren aan de hand van de 5 G's, sturen naar een moreel hoger niveau en TOP-TIP-TOP. Daarnaast noemt een aantal docenten de technieken spiegelen, de sandwichstijl, vragen/niet stellen en doorvragen. Soms kenden docenten deze technieken al voordat gestart werd met YOUTURN.

Docenten hebben de technieken geleerd om in te zetten tijdens de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten. Over het toepassen van de technieken tijdens de lessen op school wordt in de handleiding van YOUTURN niets beschreven.

Vooral TOP-TIP-TOP, voordoen en oefenen en positief bekrachtigen gebruiken de docenten regelmatig in hun lessen. Enkele docenten passen de technieken gedragsinstructies, doorvragen, confronteren en spiegelen toe. De meest effectieve technieken zijn volgens de docenten positieve bekrachtiging, vragen i.p.v. stellen, instructies voor gewenst/ongewenst gedrag en sturen naar een moreel hoger niveau.

De geïnterviewde docenten vinden de rollenspellen en de 5 G's moeilijk toepasbare technieken. Een docent geeft aan dat de YOUTURN-technieken af en toe worden gebruikt, maar dat hij in de klas in principe bezig is met het aanleren van de lesstof.

De docenten geven aan dat het niet altijd lukt om feedback op ongewenst gedrag te geven volgens de YOUTURN systematiek. Bij explosief of agressief gedrag, waarop je direct moet reageren is het niet mogelijk om altijd alle stappen te maken. Het geven van feedback op gewenst gedrag lukt meestal wel. Al geeft een aantal docenten aan dat ze er niet altijd aan denken om feedback te geven. Omdat het nog niet bij alle docenten in hun systeem zit, worden ook hier niet alle voorgeschreven stappen gevolgd. Vooral het uitleggen van een goede waarom wordt overgeslagen.

### *Zelfevaluatie-formulieren*

In vier van de zes scholen in de JJI's wordt soms door de docent een zelfevaluatie-formulier uitgedeeld in de klas. Deze worden vooral uitgedeeld bij negatief gedrag, bijvoorbeeld als een jongere uit de klas wordt gestuurd. Eén docent geeft aan dat hij bij positief gedrag een compliment geeft, maar geen zelfevaluatie-formulier. Over het algemeen wordt het zelfevaluatie-formulier met de jongere nabesproken.

### **Conclusie onderwijs**

In alle scholen in de JJI's vindt een onderwijsintake plaats. In vier scholen wordt hiervoor de voorgeschreven OTK A gebruikt. De intake wordt niet bij alle jongeren op tijd afgenomen. Over de voortgang van de jongere op school (OTK B c.q. handelingsplan) wordt door alle scholen in de JJI's gerapporteerd, echter niet standaard bij alle jongeren. In drie JJI's is sprake van weinig informatie-uitwisseling tussen de medewerkers van de JJI en de docenten. In bijna alle JJI's zijn afspraken gemaakt met de school over de taak- en rolverdeling binnen YOUTURN. In de handleiding is de uitvoering van YOUTURN op school niet uitgebreid beschreven en slechts op een aantal punten geëxpliciteerd. De inbedding van YOUTURN als integrale aanpak staat hierdoor nog in de kinderschoenen en verschilt erg per JJI.

## 3.6 Ouderparticipatie

De basishandleiding beschrijft verschillende momenten waarop en onderdelen waarbij ouders/verzorgers worden betrokken bij YOUTURN: in de beginfase een kennismakingsgesprek, de mentor heeft wekelijks contact met de ouders/verzorgers, ouders/verzorgers ondertekenen het Prestatieplan, krijgen de mogelijkheid tot feedback op het eerste Perspectiefplan, ouders zijn aanwezig bij het tweede Perspectiefplan-overleg en de mentor maakt afspraken over het contact tussen ouders en de jongere. Tabel 12 geeft een overzicht van de *fidelity*-scores voor ouderparticipatie.

**Tabel 12: Fidelity-scores ouderparticipatie in zes JJI's**

<b>Fidelity-items ouderparticipatie</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Gemiddelde</b>
33. Contacten ouders	1	2	<b>1,3</b>
34. Ouderbetrokkenheid	1	2	<b>1,2</b>
<b>Totaal fidelity-score</b>			<b>1,3</b>

### *Toelichting scores*

Score 1 staat voor een lage programma-integriteit en score 3 voor een hoge programma-integriteit. Elk item bestaat uit meerdere criteria (zie bijlage I). Aan een criterium is voldaan indien het geldt voor het merendeel van de jongeren ( $\geq 75\%$ ). Afhankelijk van het aantal criteria waaraan een JJI voldoet, is een *fidelity*-score toegekend.

### 3.6.1 Contact met ouders

#### *Kennismaking*

Volgens de handleiding van YOUTURN is de mentor het eerste aanspreekpunt voor de jongere en voor de ouders/verzorgers; de mentor neemt op de eerste dag van opname telefonisch contact op met de ouders en op een later moment vindt een persoonlijk kennismakingsgesprek plaats en krijgen ouders een rondleiding in de JJI.

De geïnterviewde groepsleiders leggen bij nieuw opgenomen jongeren meestal telefonisch contact met de ouders. Soms laten ze de jongere naar zijn ouders bellen en nemen ze het gesprek halverwege over, of vice versa. Het lukt bij drie JJI's niet altijd om op de eerste dag van opname te bellen, maar meestal wel binnen één week. Dit gebeurt door de mentor of - indien de mentor afwezig is - door een andere groepsleider. Bij twee JJI's wordt door de mentor of groepsleider geen contact gelegd met de ouders. Wel willen ouders soms zelf een groepsleider spreken als ze met hun kind telefoneren.

In twee JJI's hebben groepsleiders een kennismakingsgesprek met de ouders. In de overige vier JJI's zijn geen officiële kennismakingsgesprekken, maar komt het wel regelmatig voor dat ze elkaar ontmoeten als de ouders voor de eerste keer op bezoek komen bij hun kind. Sommige groepsleiders geven ouders ook een rondleiding, maar alleen in één JJI is dit gebruikelijk.

#### *Wekelijks contact mentor en ouders*

Een mentor die conform de handleiding werkt, heeft minimaal wekelijks contact met de ouders en maakt hiervan rapportages ten behoeve van het Perspectiefplan.

Uit de enquête blijkt dat bijna twee derde van de mentoren ( $N=63$ ) minder dan wekelijks contact heeft met de ouders van haar mentorjongere. In één JJI heeft geen

enkele mentor wekelijks contact met de ouders. In de interviews wordt duidelijk dat deze taak in deze JJI nog bij de trajectbegeleider en de gedragswetenschapper ligt, en dient te verschuiven naar de mentoren. Twee JJI's wijken in positieve zin af van de overige JJI's; respectievelijk 83% ( $N=12$ ) en 50% ( $N=14$ ) van de mentoren heeft wekelijks oudercontact. De groepsleiders van de andere JJI's geven in de interviews en enquête aan dat het nog geen gewoonte is geworden om ouders wekelijks te bellen en dat dit meer moet inslijten in hun werkwijze. Ook de taalbarrière en het tijdgebrek worden als oorzaken genoemd van het ontbreken van het minimaal wekelijkse contact met ouders. Sommige mentoren nemen zelf geen contact op, maar worden regelmatig door de ouders gebeld.

In de telefonische gesprekken wordt aan de ouders verteld hoe het met de jongere gaat op de groep en wordt hen de gelegenheid geboden om vragen te stellen. Sommige groepsleiders besteden daarbij ook aandacht aan de basisprofielen of andere onderdelen van YOUTURN.

In slechts 13% van de onderzochte dossiers en rapportages ( $N=107$ ) zijn beschrijvingen van oudercontacten aangetroffen. Hierbij gaat het in enkele gevallen om wekelijkse beschrijvingen. Daarnaast is bij een derde van de dossiers informatie te vinden over contacten met ouders door andere medewerkers dan de mentor, vaak in een zogenaamd contactjournaal. Deze beschrijvingen kennen echter geen vaste frequentie.

#### *Afspraken contact jongere en ouders*

De mentor is volgens de YOUTURN handleiding verantwoordelijk voor het maken van afspraken over bezoek- en telefonische contactmomenten tussen jongere en ouders.

In de meeste JJI's bestaan vaste afspraken over de beltijden, het aantal belbeurten en de persoonlijke bezoeken. Bij uitzondering worden aparte afspraken gemaakt in overleg met de gedragswetenschapper. In één JJI geven groepsleiders aan dat hierover geen duidelijke afspraken zijn gemaakt.

### 3.6.2 Ouderbetrokkenheid

#### *Ondertekening Prestatieplan*

Van de jongeren met een eerste Prestatieplan ( $N=55$ ) is bij slechts één jongere het plan door de ouders ondertekend. Er zijn zeven jongeren die een tweede Prestatieplan hebben en dit is in geen van de gevallen ondertekend door ouders.

Uit de interviews met medewerkers blijkt dat in drie JJI's het Prestatieplan wordt besproken met de ouders. Volgens hen wordt ook altijd aan ouders gevraagd om het plan te ondertekenen. Van de overige JJI's werkt één JJI nog niet met Prestatieplannen en bij twee JJI's moet hiervoor meer aandacht komen. Medewerkers van een JJI geven aan dat sommige jongeren niet willen dat hun Prestatieplan wordt besproken met hun ouders. Als jongeren zestien jaar of ouder zijn, hebben zij het recht dit te weigeren.

#### *Feedback ouders eerste Perspectiefplan*

In drie JJI's wordt al enige tijd gewerkt met eerste Perspectiefplannen. Van de 44<sup>15</sup> jongeren met een eerste Perspectiefplan blijkt dat bij 20% de ouders - conform de

---

<sup>15</sup> In de overige gevallen was dit onderdeel niet van toepassing, omdat de jongere geen Perspectiefplan had. In twee JJI's wordt nog niet gewerkt met Perspectiefplannen. Eén JJI is op het moment van onderzoek pas net gestart met het maken van Perspectiefplannen, dus ook daar hebben de meeste jongeren nog geen Perspectiefplan.

handleiding – het plan hebben ontvangen. In de overige dossiers is hierover geen informatie gevonden. Bij slechts twee Perspectiefplannen is de feedback van ouders vermeld in het plan.

Interviews met medewerkers bevestigen dat ouders nog weinig geïnformeerd worden over het eerste Perspectiefplan en de mogelijkheid tot het geven van feedback. In twee JJI's wordt het plan wel aan ouders voorgelegd en kunnen zij daarop hun reactie geven. Bij één van deze JJI's worden ouders zelfs uitgenodigd voor het eerste Perspectiefplan-overleg, terwijl dit officieel pas bij het tweede Perspectiefplan hoeft te gebeuren. In de praktijk hebben ouders vaak geen aanvullingen en ondertekenen zij het plan. In twee JJI's, die nog niet werken met Perspectiefplannen, worden de ouders wel geïnformeerd over het verblijfsplan of het verslag over competenties en leerpunten.

#### *Aanwezigheid ouders tijdens tweede Perspectiefplan-overleg*

Ouders zijn één van de verwachte aanwezige partijen bij het tweede Perspectiefplan-overleg. Mentoren horen ouders hiervoor uit te nodigen. De feedback van ouders moet vervolgens verwerkt worden in het plan.

De ouders worden volgens 29% van de geënquêteerde medewerkers altijd en volgens 26% meestal uitgenodigd voor de bespreking van het tweede Perspectiefplan ( $N=58$ ). Volgens de overige 45% gebeurt dit nooit of meestal niet. Het is opvallend dat de groepsleiders binnen één JJI tegenstrijdige antwoorden geven op deze vraag. Blijkbaar is het niet voor iedereen helder wat de algemene afspraken zijn over het uitnodigen van ouders. In één JJI worden de ouders in principe wel uitgenodigd (75% "ja"; 25% "ja, meestal wel";  $N=16$ ). Bij de andere JJI's zegt de meerderheid van de geënquêteerden "nee" of "nee, meestal niet".

Uit de interviews met jongeren blijkt dat van 21% de ouders aanwezig zijn geweest bij een Perspectiefplan-overleg. Interviews met medewerkers verklaren het lage percentage: drie JJI's werken nog niet (volledig) met Perspectiefplannen en één JJI nodigt ouders niet uit voor de bespreking. In de overige twee JJI's zijn de ouders bij de ene JJI altijd aanwezig bij het tweede Perspectiefplan-overleg en in de andere JJI minder vaak. Als redenen noemde medewerkers de verre reis voor ouders, hun werk of gebrek aan interesse.

Meer dan de helft van de geënquêteerden geeft aan dat de feedback van ouders niet wordt opgenomen in het tweede Perspectiefplan. Ook hierbij vormt één JJI een positieve uitzondering; volgens alle respondenten ( $N=14$ ) wordt de feedback van de ouders (meestal) wel meegenomen.

#### *Betrekken van ouders*

Naast telefonische contacten en het betrekken van ouders bij Perspectiefplannen, wordt er in fasen 1 en 2 van YOUTURN door JJI's weinig geïnitieerd om de ouderparticipatie te vergroten. Soms wordt door de gedragswetenschapper contact met de ouders opgenomen over de inhoud van de behandeling. In één JJI is een brief gestuurd naar alle ouders over YOUTURN en ouders zijn hierover gebeld. Een aantal groepsleiders geeft aan dat in de contacten met ouders niet specifiek wordt stilgestaan bij de behandeling van de jongeren. Ook worden geen extra activiteiten genoemd waarvoor ouders uitgenodigd worden, zoals ouderdagen of vieringen.

### Conclusie ouderparticipatie

Ouderparticipatie is onvoldoende ingebed in het werken met de jongeren in de JJI's. Ten eerste heeft het contact met ouders in vier JJI's onvoldoende vorm gekregen. Twee JJI's onderhouden wel redelijk goed contact met de ouders van de jongere; beide voldoen aan twee van de vier criteria. In de ene JJI wordt de eerste dag van opname contact opgenomen met de ouders en wordt een kennismakingsgesprek gehouden. In de andere JJI heeft de mentor wekelijks contact met de ouders en wordt standaard een rondleiding voor ouders verzorgd. In geen van de JJI's wordt standaard gerapporteerd over het contact met ouders. Hierdoor worden andere medewerkers niet of alleen mondeling geïnformeerd over het oudercontact. Met name in twee JJI's is het contact met ouders onvoldoende tot stand gekomen. De ouderbetrokkenheid is slechts in één JJI voldoende. Ouders worden in deze JJI structureel geïnformeerd over de uitkomsten van het eerste Perspectiefplan en uitgenodigd voor het tweede Perspectiefplan-overleg. De Prestatieplannen worden in geen van de JJI's standaard met ouders besproken en door hen ondertekend. Met de ondertekening verklaren ouders dat zij hun zoon of dochter zullen ondersteunen bij het werken aan het Prestatieplan. Vanwege het beperkte oudercontact en -participatie is ook de bijdrage die ouders kunnen leveren aan de behandeling beperkt. Ouders kennen over het algemeen de jongere en zijn voorgeschiedenis goed. Daarmee beschikken ze over relevante informatie voor het vormgeven van de (individuele) behandeling en begeleiding van de jongere. Bovendien kan het voor ouders belangrijk zijn om de voortgang van hun zoon of dochter in de JJI en op school te kunnen volgen en mogelijk te bevorderen.

### 3.7 Samenwerking met ketenpartners

YOUTURN schrijft voor dat iedere strafrechtelijk geplaatste jongere in fase 1 wordt besproken in het Netwerkberaad, waar de Raad voor de Kinderbescherming (RvdK), de jeugdreclassering (JR)<sup>16</sup> en de JJI vertegenwoordigd zijn en informatie wordt uitgewisseld. De Raad voor de Kinderbescherming is voorzitter van het overleg en verantwoordelijk voor het invullen van de netwerkkaart. Daarnaast zijn andere JJI's in het kader van de continuïteit van YOUTURN bij overplaatsing van jongeren een belangrijke samenwerkingspartner. Het is de bedoeling dat een jongere na overplaatsing doorgaat in de fase en het profiel waar hij/zij gebleven was. De deelname van de JR aan de eerste en tweede Perspectiefplan-overleggen is in paragraaf 2.3 beschreven. In Tabel 13 worden de *fidelity*-scores voor samenwerking met ketenpartners weergegeven.

**Tabel 13: Fidelity-scores samenwerking met ketenpartners in zes JJI's**

<b>Fidelity-items ketenpartners</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Gemiddelde</b>
35. JR bij Perspectiefplan-overleg	1	3	<b>2,0</b>
36. Netwerkberaad	2	3	<b>2,5</b>
37. Continuïteit van YOUTURN	1	1	<b>1,0</b>
<b>Totaal fidelity-score</b>			<b>1,8</b>

<sup>16</sup> De RvdK en de JR houden tevens een eerste Trajectberaad in de gemeente van herkomst van de jongere. Daarvoor wordt de input van de JJI gevraagd. Doel van het Trajectberaad is het vroegtijdig regelen van de nazorg. Het Trajectberaad wordt in een andere studie onderzocht en is daarom hier buiten beschouwing gelaten.

#### *Toelichting scores*

Score 1 staat voor een lage programma-integriteit en score 3 voor een hoge programma-integriteit. Elk item bestaat uit meerdere criteria (zie bijlage I). Aan een criterium is voldaan indien het geldt voor het merendeel van de jongeren ( $\geq 75\%$ ). Afhankelijk van het aantal criteria waaraan een JJI voldoet, is een *fidelity*-score toegekend. Indien bij item 36 minder dan de helft van de jongeren een netwerkkaart heeft, volgt automatisch een score 1. In de onderzoeksopzet (paragraaf 2.1) wordt hierover nadere toelichting gegeven.

### 3.7.1 Netwerkberaad

Bij alle zes JJI's vindt het Netwerkberaad wekelijks plaats. De gedragwetenschappers geven aan dat de bijeenkomsten goed verlopen en constructief zijn.

#### *Aanwezigheid partijen*

Over het algemeen zijn de RvdK, JR en JJI altijd bij het Netwerkberaad aanwezig. Als iemand verhinderd is, wordt vervanging geregeld. Bij twee JJI's komt het wel eens voor dat één van de externe partijen niet aanwezig is en bij één JJI is door crisis of onderbezetting de JJI zelf soms niet vertegenwoordigd.

Vanuit de JJI is meestal de gedragswetenschapper aanwezig, maar soms ook de ITB-er. Daarnaast schuift bij één JJI ook een medewerker van WorkWise aan en zijn een vertegenwoordiger van de gemeente en soms een leerplichtambtenaar aanwezig. Bij een andere JJI neemt Bureau Jeugdzorg deel aan het overleg.

In het dossieronderzoek is gekeken naar de deelnemende partijen die vermeld zijn op de netwerkkaart. Bij 44% ( $N=50$ ) van de netwerkkaarten is dit onderdeel echter niet ingevuld en is hierover dus geen informatie bekend. De netwerkkaarten waarop de partijen wel vermeld zijn (56%), laten zien dat in alle gevallen de RvdK, JR en JJI aanwezig zijn bij het Netwerkberaad. In één van de JJI's staan soms ook de ouders als aanwezige partij vermeld.

#### *Netwerkkaart*

Van 18% van de 73 jongeren met een strafrechtelijke maatregel is geen informatie beschikbaar over de netwerkkaart en bij één jongere is het niet van toepassing, omdat bij opname nog niet gewerkt werd met YOUTURN. Van de overige jongeren heeft 85% een netwerkkaart ( $N=59$ ). In vier JJI's heeft een grote meerderheid een netwerkkaart en in één JJI is bij 65% van de jongeren een netwerkkaart gevonden in het dossier. In een andere JJI hebben slechts twee jongeren een netwerkkaart, omdat het grootste deel nog bij de RvdK ligt.

Van de 50 netwerkkaarten is bij 18 kaarten de datum onbekend, waardoor het niet duidelijk is wanneer de netwerkkaart is opgesteld. Bij vier JJI's is het merendeel van de netwerkkaarten binnen tien dagen na opname van de jongere ingevuld ( $N=32$ ). De twee aanwezige netwerkkaarten in bovengenoemde JJI zijn ook op tijd opgesteld. In totaal is 22% van de netwerkkaarten later dan tien dagen na opname opgesteld; variërend van twaalf dagen tot een maand te laat.

De netwerkkaarten zijn in 46% van de gevallen volledig ingevuld. Bij 8% zijn alleen algemene gegevens ingevuld, zoals naam en geboortedatum. Bij de overige 44% zijn één of meerdere onderdelen niet beschreven, zoals 'informatie voortraject', 'informatie na instroom' of 'verblijf en prognose verblijfsduur'. Vooral het onderdeel 'afspraken' is vaak leeg gelaten.

### 3.7.2 Continuïteit bij overplaatsing

#### *Redenen van overplaatsing*

De managers en groepsleiders van drie JJI's geven in interviews aan dat overplaatsing van of naar een andere JJI enkele keren per jaar voorkomt. In de andere drie JJI's vinden vaker overplaatsingen plaats. De geënquêteerde uitvoerders van YOUTURN noemen diverse redenen voor overplaatsing: agressie tegen personeel of groepsleden, plaatsing in een behandelinstelling door een uitspraak van de rechter, dichter bij ouderlijk huis, groepssamenstelling, laag IQ, resocialisatie (bv. nachtdetentie) of op eigen verzoek.

#### *Informatieoverdracht*

In de handleiding staat bij taken van de mentor beschreven dat de mentor, samen met de gedragswetenschapper, verantwoordelijk is voor de eindrapportages bij overplaatsing. Door volledige dossiers aan te leveren kan de nieuwe JJI doorgaan waar de jongere in de vorige JJI was gebleven.

In de dossiers van de jongeren wordt de vorige verblijfplaats vaak niet vermeld. Van de 49 gevallen waarbij deze wel bekend is, zijn 24 jongeren vanuit een andere JJI overgeplaatst. De overige jongeren verbleven thuis, bij familie, in een pleeggezin of in een jeugdzorginstelling. Bij slechts 2 van de 24 overgeplaatste jongeren, is op het intakeformulier van groepsleiders en ITB alle benodigde informatie vermeld over de vorige JJI: naam instelling, afdeling, mentor en de fase van YOUTURN. In de andere dossiers is vaak alleen de naam van de JJI en afdeling terug te vinden.

Volgens 55% van de geënquêteerde medewerkers ( $N=74$ ) wordt het dossier van de jongere altijd (30%) of meestal (26%) overgedragen. 14% geeft aan dat dit meestal niet gebeurt en bijna een derde van de uitvoerders weet niet of er dossieroverdracht plaatsvindt. In één JJI wordt bij bijna alle jongeren het dossier overgedragen bij overplaatsing. In de overige JJI's gebeurt dit bij twee derde, de helft of ruim een derde van de jongeren. Uit de interviews met managers en groepsleiders blijkt dat het dossier normaliter wel wordt overgedragen. Soms gaat het hierbij echter alleen om het strafdossier en worden Perspectiefplannen en andere informatie van YOUTURN niet meegestuurd.

Bij overplaatsing hebben de mentoren van de oude en de nieuwe JJI volgens de geïnterviewde medewerkers geen onderling contact om het dossier van de jongere te bespreken. In uitzonderlijke gevallen neemt de mentor wel contact op met de vorige mentor, bijvoorbeeld bij opvallende problematiek of bij onduidelijkheid over de fase van YOUTURN. De overdracht loopt verder meestal via de gedragswetenschapper. Hij of zij kan op eigen initiatief contact opnemen met de gedragswetenschapper van de vorige JJI, maar hiervoor is geen standaardprocedure binnen de JJI's. De interviews met groepsleiders, managers en gedragswetenschappers wijzen uit dat er weinig expliciete afspraken gelden tussen JJI's over de taakverdeling bij overplaatsing. De zendende partij is verantwoordelijk voor de dossieroverdracht. Dit verloopt over het algemeen via de administratie afdeling. Daarnaast ligt de taak van een goede overdracht bij de gedragswetenschappers. De wijze waarop en de mate waarin zij hier aandacht aan besteden, verschillen echter per JJI. In twee JJI's neemt de nieuwe gedragswetenschapper of psycholoog meestal contact op met de vorige JJI. In de andere JJI's wordt dit echter niet regelmatig gedaan.



Uit de enquête blijkt dat de uitvoerders onvoldoende op de hoogte zijn van de gang van zaken rond overplaatsing en overdracht binnen hun eigen JJI. De meeste uitvoerders weten niet of er überhaupt contact is tussen de twee JJI's. Degenen die de vraag wel beantwoord hebben, spreken elkaar erg tegen. Per JJI is het percentage dat zegt dat er onderling contact is bij overplaatsing even groot als het percentage dat dit ontkent.

Volgens ruim de helft van de geënquêteerde medewerkers ( $N=75$ ) wordt het portfolio gewoonlijk meegegeven als een jongere met ontslag gaat. In twee JJI's krijgt het merendeel van de jongeren hun portfolio mee, maar in andere JJI's gebeurt dit veel minder, namelijk bij een kwart of de helft van de jongeren. Ook blijkt uit de enquête, dat bijna een kwart niet weet of jongeren hun portfolio meekrijgt. In de interviews wordt duidelijk dat in twee JJI's alleen de certificaten aan de jongeren worden meegegeven en de JJI's de portfolio's bewaren.

### *Continuïteit*

Het is nog niet vaak voorgekomen dat jongeren die al met YOUTURN werkten, zijn overgeplaatst. De geïnterviewde medewerkers zijn wel van mening dat het belangrijk is dat de jongere in de nieuwe inrichting verder kan gaan in het traject waar hij gebleven was. Het is echter niet altijd helder aan welk basisprofiel de jongere werkte.

In veel JJI's verloopt de informatie-overdracht die relevant is voor de continuïteit niet goed. Daarnaast wordt in sommige JJI's nog een oud fasesysteem gebruikt, waardoor het onduidelijk is in welke fase van YOUTURN de jongere zat. In slechts één JJI vinden de geïnterviewden dat jongeren meestal wel verder kunnen in hun YOUTURN traject. Bij een andere van JJI is het onduidelijk, omdat overplaatsingen nog nauwelijks zijn voorgekomen sinds er met YOUTURN gewerkt wordt. Medewerkers van twee JJI's geven aan dat de overdracht kwetsbaar is, doordat de jongeren zelf bepalen of ze hun portfolio meenemen. Enkele JJI's ondervangen dit door een schaduwportfolio bij te houden. Bij gebrek aan informatie vindt soms intern overleg plaats met de methodieccoach over in welke fase de jongere kan instromen. In weer een andere JJI spreken geïnterviewde groepsleiders elkaar tegen; sommigen geven aan dat de jongeren instromen in het profiel waarin ze gebleven waren en alleen het levensverhaal opnieuw moeten vertellen, terwijl anderen zeggen dat de jongeren altijd weer van vooraf aan beginnen met het instroomprofiel.

Uit de enquête blijkt bovendien dat een groot deel van de uitvoerende medewerkers (54%;  $N=75$ ) niet weet of een jongere na overplaatsing verder kan in het traject waar hij/zij gebleven was. Volgens 41% is wel sprake van continuïteit en volgens 5% niet.

### **Conclusie samenwerking met ketenpartners**

De samenwerking met ketenpartners is niet bij alle JJI's voldoende tot stand gekomen. In twee JJI's is de samenwerking redelijk goed op orde. Met name de continuïteit van YOUTURN bij overplaatsing is nog niet gewaarborgd (1,0). De zes onderzochte JJI's voldoen bij dit item aan maximaal één van de vier criteria. In geen van de JJI's zijn afspraken gemaakt over YOUTURN bij overplaatsing of nemen mentoren onderling contact op. Overdracht van dossiers gebeurt bij alle JJI's, maar alleen bij één JJI met voor YOUTURN relevante informatie. Aan het criterium 'meegeven van portfolio's' voldoen slechts twee JJI's. Om te zorgen dat een jongere verder kan waar hij/zij in de vorige JJI was gebleven – één van de doelen van YOUTURN – is een goede (informatie)overdracht en afspraken over overplaatsing echter noodzakelijk. Op de andere twee items scoren de JJI's beter. Het Netwerkberaad is voldoende tot goed

geïmplementeerd, waardoor sprake is van een goede informatieoverdracht tussen de verschillende partijen (2,5). Participatie van de jeugdreclassering aan de Perspectiefplan-overleggen is bij drie JJI's volgens het YOUTURN protocol uitgevoerd en bij drie JJI's niet of nauwelijks.

### 3.8 YOUTURN op de leefgroep

Zowel in de begeleiding als in de contacten tussen jongeren onderling, zou YOUTURN zichtbaar moeten zijn. Dit geldt niet alleen tijdens de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten, maar juist ook op de leefgroep. Het toepassen van YOUTURN-technieken hoort geïntegreerd te zijn in de dagelijkse begeleiding. Zelfevaluatie-formulieren dienen uitgedeeld te worden door groepsleiders op de leefgroep, besproken te worden met de mentor en tijdens TIP-bijeenkomsten. Daarnaast worden jongeren geacht positief met elkaar om te gaan, elkaar aan te spreken op gedrag en adviezen/tips te geven buiten de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten. In Tabel 14 worden de *fidelity*-scores voor YOUTURN op de leefgroep gepresenteerd.

**Tabel 14: Fidelity-scores YOUTURN op de leefgroep in zes JJI's**

<b>Fidelity-items</b>	<b>YOUTURN</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Gemiddelde</b>
38. YOUTURN begeleiding leefgroep		1	3	<b>1,8</b>
39. YOUTURN-technieken leefgroep		1	1	<b>1,0</b>
40. Zelfevaluatie-formulieren		2	2	<b>2,0</b>
41. Positieve groeps cultuur		2	3	<b>2,5</b>
<b>Totaal fidelity-score</b>				<b>1,8</b>

#### *Toelichting scores*

Score 1 staat voor een lage programma-integriteit en score 3 voor een hoge programma-integriteit. Elk item bestaat uit meerdere criteria (zie bijlage I). Aan een criterium is voldaan indien het geldt voor het merendeel van de jongeren ( $\geq 75\%$ ). Afhankelijk van het aantal criteria waaraan een JJI voldoet, is een *fidelity*-score toegekend. Bij de items 38 en 39 is voldaan aan een criterium indien de observatiescore 4 of hoger is.

#### *3.8.1 Begeleiding, YOUTURN-technieken en zelfevaluatie-formulieren*

##### *Basishouding*

Uit de observaties tijdens de lunch blijkt dat de basishouding van de groepsleiders gemiddeld goed is (score 3,9; zie Tabel 15). In bijlage VII is een tabel opgenomen, waarin tevens de minimum en maximum observatiescores zijn vermeld. De JJI's scoren voldoende tot zeer goed op dit onderdeel. Groepsleiders kijken de jongeren aan en gaan serieus in op wat ze zeggen. Sommigen zouden de jongeren wel vaker met hun naam kunnen aanspreken. Eén JJI scoort met een 2,5 relatief laag ten opzichte van de andere JJI's. Dit komt doordat er bij beide lunchmomenten één groepsleider was die geen goede basishouding had.

##### *Begeleiding YOUTURN*

De begeleiding op de groep volgens YOUTURN is beoordeeld als voldoende (score 3,0). Het dagprogramma wordt gevolgd en groepsleiders geven duidelijk de structuur aan.

Verschillende groepsleiders benoemen gemaakte denkfouten en probleemnamen en wijzen zij op groepsregels en afspraken. Ook wordt samenwerking tussen jongeren door de meeste groepsleiders gestimuleerd. Dit geldt echter niet voor onderlinge feedback. Het gebruik van TOP-TIP-TOP is voor jongeren geen gewoonte en groepsleiders besteden hier geen expliciete aandacht aan. Over basisprofielen en benodigde vaardigheden voor de profielen wordt door geen enkele groepsleider of jongere gesproken. Jongeren worden er dus niet aan herinnerd aandacht te hebben voor specifieke vaardigheden, zoals met mes en vork eten, met de mond dicht eten of luisteren naar een ander.

**Tabel 15: Gemiddelde observatiescores bij lunch**

Observatieonderdeel	Gemiddelde (N=12)
Positieve leercultuur	3,8
Basishouding	3,9
Begeleiding YOUTURN	3,0
Technieken gericht op gedrag	2,8
Technieken gericht op denken & voelen	2,9

Noot. Scores op een vijfpuntsschaal; 1 = zeer onvoldoende tot 5 = zeer goed.

#### *Toepassing technieken door groepsleiders*

Het gebruik van technieken gericht op gedrag, zoals een (corrigerende) instructie, positief bekrachtigen met een goede waarom, voordoen en oefenen, stopinstructie en apart zetten, is tijdens de lunchobservaties beoordeeld als matig tot voldoende. Twee JJI's worden als onvoldoende beoordeeld en geen van de JJI's past de technieken goed of zeer goed toe. Er worden weinig en weinig goede gedragstechnieken toegepast, terwijl verschillende situaties zich hiervoor lenen.

Over het algemeen verloopt de lunch rustig en daardoor zijn bepaalde technieken niet van toepassing. Hiermee is rekening gehouden bij het toekennen van de scores. Groepsleiders geven regelmatig corrigerende instructies en gebruiken dan de verkorte versie (maakt contact, zegt welk gedrag verwacht wordt, geeft een goede waarom en sluit af). Een goede waarom en afsluiting ontbreken echter meestal. Ook worden soms negatieve instructies gebruikt, zoals "niet doen, man". In een aantal gevallen is feedback op gewenst of ongewenst gedrag volgens de onderzoekers passend, maar wordt deze niet gegeven. In het algemeen maken groepsleiders weinig complimenten. Een enkele keer worden de technieken 'voordoen en oefenen' en 'stopinstructie' gebruikt. Ten slotte komt het twee keer voor dat een jongere apart wordt gezet. Hierbij worden goed de verschillende stappen van de techniek gevolgd.

Uit de interviews met de groepsleiders blijkt dat zij proberen via het feedbacksysteem te reageren op gewenst en ongewenst gedrag. Dit lukt niet altijd. De stappen zijn nog niet voor iedereen een automatische geworden. Ook zijn de gedraginstructies moeilijk toepasbaar op het moment dat jongeren agressief zijn. In zulke situaties zijn jongeren niet meer aanspreekbaar en geven de meeste groepsleiders eerst een time-out en later feedback tijdens een individueel gesprek. Daarnaast geven enkele groepsleiders aan dat het bij sommige jongeren met een laag intelligentieniveau of complexe problematiek moeilijk is om de technieken toe te passen.

Een aantal groepsleiders vindt van zichzelf dat zij te weinig feedback geeft op gewenst gedrag. Door drukte is hiervoor niet altijd (voldoende) aandacht. Daarnaast gebruiken

enkele groepsleiders bewust niet alle stappen bij het geven van een compliment, omdat zij vinden dat het geloofwaardig moet blijven. Andere groepsleiders zeggen wel volgens het feedbacksysteem van YOUTURN te reageren.

Uit de observaties tijdens de lunch blijkt dat technieken gericht op denken en voelen, zoals spiegelen en confronteren, gemiddeld in voldoende mate worden toegepast door groepsleiders (score 2,9). Eén JJI scoort onvoldoende op dit onderdeel en geen van de JJI's past de technieken goed of zeer goed toe. De technieken die veruit het meest gebruikt worden, zijn de 'vragen, niet stellen-techniek' en empathisch aanmoedigen. Ook inseinen (het in een vroeg stadium wijzen op inadequaat gedrag) en confronteren (het benoemen van de gevolgen van gedrag) worden af en toe toegepast. Verder worden de technieken spiegelen, omkeren en het ombuigen van opmerkingen en denkfouten naar meer positief denken, enkele keren gebruikt. Technieken die niet zijn toegepast tijdens de lunch zijn: het bevestigen van moreel zuivere argumenten door ze te herhalen en de 'sandwichstijl van opbouwende kritiek'.

De meeste geïnterviewde groepsleiders kunnen verschillende technieken noemen die ze bij YOUTURN geleerd hebben. Sommige groepsleiders geven aan dat ze de technieken meer onbewust toepassen en dat ook al deden vóór de implementatie van YOUTURN. Andere groepsleiders zeggen nog niet bekend genoeg te zijn met de technieken en meer ervaring nodig te hebben om ze bewust in te kunnen zetten.

De groepsleiders geven aan dat zij vooral de volgende technieken regelmatig gebruiken: positief bekrachtigen, 'vragen, niet stellen', confronteren, voordoen- en oefenen en spiegelen. Dit zijn tevens de technieken die volgens groepsleiders het meest effectief zijn. Ook de TOP-TIP-TOP, ofwel sandwichstijl, wordt door een aantal groepsleiders beschouwd als de meest effectieve techniek. Het is opvallend dat deze techniek niet geobserveerd is tijdens de lunchmomenten.

De groepsleiders noemen hele verschillende technieken die voor hen moeilijk toepasbaar zijn. De één vindt het bijvoorbeeld lastig om te confronteren met behulp van de 5G's, een ander vindt het moeilijk om naar een moreel hoger niveau te sturen en weer een ander noemt apart zetten een moeilijk toepasbare techniek.

Eén van de methodiekcoaches geeft aan dat de groepsleiders nog meer gebruik zouden kunnen maken van de technieken. In het bijzonder de 5G's, DAP, stopinstructies en feedback op (on)gewenst gedrag. Volgens een andere methodiekcoach zijn groepsleiders zich vaak niet bewust van de technieken, maar gebruiken zij die wel onbewust. Ze volgen daardoor echter niet precies alle stappen die YOUTURN voorschrijft.

Alle geïnterviewde jongeren zeggen dat zij meestal of soms (resp. 83% en 17%) uitleg krijgen van de groepsleiders als zij iets niet begrijpen. Als je iets goed doet op de leefgroep, krijg je volgens de meeste jongeren een compliment van de groepsleider. Sommigen geven aan dat groepsleiders vooral letten op wat zij niet goed doen en niet snel een compliment geven. Als er een compliment wordt gemaakt, zeggen groepsleiders volgens drie kwart van de jongeren ook wat er precies goed ging. Een kleiner aantal jongeren (42%) geeft aan dat daarbij meestal ook wordt uitgelegd waarom het goed was.

Groepsleiders reageren volgens de jongeren verschillend op ongewenst gedrag. Dit is afhankelijk van wat de jongere precies doet en van de groepsleider. Meestal krijgen jongeren eerst één of twee waarschuwingen, maar soms worden ze direct naar hun kamer gestuurd, bijvoorbeeld bij fysieke agressie. Sommige groepsleiders gaan

schreeuwen, andere blijven rustig. Bijna alle jongeren zeggen dat de groepsleiders meestal wel uitleggen wat er niet goed was aan het gedrag. Volgens ongeveer de helft van de geïnterviewde jongeren geven groepsleiders dan meestal ook aan welk gedrag wel goed zou zijn geweest in deze situatie en hoe de jongere een volgende keer beter kan reageren. De andere helft zegt dat dit soms het geval is. Bovendien geeft een ruime meerderheid van de jongeren aan dat groepsleiders uitleggen waarom het gedrag niet goed was. Het gebeurt soms dat groepsleiders voordoen hoe de jongere beter zou kunnen reageren. De meeste jongeren oefenen dit gedrag daarna echter niet.

#### *Zelfevaluatie-formulieren*

Tijdens de TIP-bijeenkomsten worden de zelfevaluatie-formulieren (ZEF's) ingebracht en besproken. Bijna alle geïnterviewde jongeren geven aan dat de ZEF's vooraf worden uitgedeeld door de groepsleiders. In de meeste gevallen is dat één dag voor de TIP-bijeenkomst, maar het gebeurt ook regelmatig dat groepsleiders het vergeten en de jongeren een kwartier voor de bijeenkomst een ZEF moeten invullen. Ook komt het bij enkele leefgroepen voor dat jongeren zelf een ZEF moeten aanvragen voor de TIP-bijeenkomst als zij er die week nog geen hebben gekregen voor onverantwoordelijk gedrag. De afspraken hierover verschillen zowel per JJI als per leefgroep.

Buiten de TIP-bijeenkomsten om geldt bij bijna alle leefgroepen dat alleen ZEF's worden uitgedeeld bij onverantwoordelijk gedrag en jongeren zelf om een ZEF kunnen vragen bij verantwoordelijk gedrag. Slechts een enkele jongere geeft aan dat de groepsleiding uit zichzelf een ZEF geeft bij positief gedrag. Nadat een jongere een ZEF heeft ingevuld, heeft 46% daarover altijd een gesprek met de mentor of groepsleider en 13% soms. In drie JJI's gebeurt dit meestal niet. De overige jongeren hebben nooit een gesprek na het invullen van een ZEF (29%) of weten het niet, omdat zij nog nooit buiten TIP om een ZEF hebben moeten invullen (13%). Uit het dossieronderzoek blijkt dat de ZEF's bij 44% van de jongeren worden bewaard in het portfolio.

#### *3.8.2 Positieve groeps cultuur*

Tijdens de lunchobservaties is onder meer geobserveerd hoe de jongeren met elkaar omgaan en hoe zij reageren op eventuele feedback van de groepsleider op de benodigde vaardigheden voor het basisprofiel. De gemiddelde observatiescore voor positieve leercultuur is 3,8 (zie Tabel 15). In geen van de twaalf lunchmomenten is de leercultuur als onvoldoende beoordeeld.

Over het algemeen is er tijdens de lunch sprake van een rustige en positieve sfeer. De jongeren praten met elkaar en helpen elkaar met tafel dekken, eten aangeven en opruimen. Ook reageren zij positief op de feedback van groepsleiders. In één JJI dagen de jongeren elkaar meer uit en geven zij elkaar geen positieve feedback. Wel helpen ze elkaar met het opruimen.

De meeste groepsleiders vinden dat er sprake is van een positieve groeps cultuur, hoewel sommigen aangeven dat dit erg kan wisselen, afhankelijk van de jongeren die op dat moment in huis zijn.

#### *Elkaar aanspreken*

Tijdens twee observaties wordt een jongere boos op de groepsleider of de groep. De andere jongeren spreken hem hier niet op aan. In de interviews geeft een derde van de jongeren aan dat hij een groepsgenoot aanspreekt als die iets doet wat niet mag. Ruim

de helft zegt dit soms te doen, bijvoorbeeld als hij er zelf last van heeft, het tegen hem persoonlijk gericht is of als het erg storend is voor de hele groep. Een klein deel negeert het gedrag van de ander. Op de vraag wat jongeren bijvoorbeeld zeggen tegen een ander, antwoorden de meesten "dat hij normaal moet doen".

Twee derde van de geïnterviewde jongeren geeft aan zelf wel eens op zijn gedrag te worden aangesproken door een groepsgeenoot. De jongeren zeggen bijvoorbeeld tegen hem dat hij rustig moet doen of ergens mee moet stoppen, omdat hij alleen zichzelf ermee benadeelt.

De interviews met groepsleiders bevestigen dit beeld. Zij geven aan dat jongeren elkaar ook buiten EQUIP en TIP corrigeren. Het is volgens hen wel afhankelijk van het morele niveau van de jongere en van de leider van de groep. Ook kunnen niet alle jongeren hun feedback op een goede manier overbrengen.

#### *Adviezen, tips en complimenten*

Bij de meeste groepen geven de jongeren elkaar tijdens de lunch adviezen en tips. Deze hebben vooral betrekking op huishoudelijke taken. In de interviews met de jongeren zegt 92% dat er op de leefgroep onderling tips en adviezen worden gegeven. Als voorbeelden noemen ze onder meer tips voor gedrag ("tot tien tellen zodat je niet naar je kamer hoeft"), voor sport, corvee of voor een bezoek aan de rechtbank. Ook de groepsleiders geven in de interviews aan dat jongeren elkaar vaak tips en adviezen geven. Ze noemen daarbij dezelfde voorbeelden als de jongeren, maar sommige groepsleiders vermelden ook dat niet alle tips opbouwend zijn. De meeste groepsleiders proberen het geven van onderlinge feedback tussen jongeren te stimuleren door het te benoemen en positieve bekrachtiging. Enkele groepsleiders geven toe dat zij daaraan meer aandacht zouden moeten besteden.

Bijna alle geïnterviewde jongeren krijgen wel eens een compliment. Die krijgen ze van groepsleiders, mentoren en docenten, maar ook van groepsgeenoten. 92% van de geïnterviewden geeft naar eigen zeggen wel eens een compliment aan een andere jongere. De volgende situaties worden genoemd: als iemand komt helpen bij corvee, als iemand rustig blijft of als hij goed meedoet met een rollenspel bij EQUIP.

Volgens de geïnterviewde groepsleiders daarentegen worden er tussen jongeren onderling weinig complimenten gemaakt. Er zijn enkele groepen waarbij het wel gebeurt. In één JJI komt het zelfs voor dat jongeren om een zelfevaluatie-formulier voor verantwoordelijk gedrag vragen voor een groepsgeenoot.

#### *Leren van elkaar en medewerkers*

De geïnterviewde jongeren vinden dat zij het meeste leren van de trainers. Ook groepsgeenoten en de mentor worden veel genoemd, gevolgd door de groepsleiding. Bovendien geeft een aantal jongeren aan dat zij het meest geleerd heeft van zichzelf, omdat je zelf goed moet opletten bij EQUIP en er zelf iets mee moet doen. Ten slotte noemen enkele jongeren de docenten of hun ouders als personen van wie zij veel leren. Volgens de groepsleiders leren de jongeren het meest van elkaar, maar ook van de mentor, groepsleider en trainer.

### **Conclusie YOUTURN op de leefgroep**

Aangezien de jongeren veel tijd doorbrengen op de leefgroep is het belangrijk dat ook hier voldoende aandacht is voor YOUTURN. In de zes JJI's wordt YOUTURN enigszins, maar onvoldoende, toegepast in de dagelijkse activiteiten op de leefgroep (1,8). De mate

waarin jongeren op de leefgroep worden begeleid volgens YOUTURN - o.a. benoemen van probleemnamen en denkfouten en onderlinge feedback stimuleren - verschilt sterk per JJI. Daarnaast passen de groepsleiders de technieken van YOUTURN toe die gericht zijn op gedrag en denken en voelen op de leefgroep onvoldoende toe (1,0). Het gebruik van deze technieken is niet volledig geïntegreerd in de werkwijze van groepsleiders. Het gebruik van zelfevaluatie-formulieren is al redelijk goed geïmplementeerd (2,0). In alle JJI's worden zelfevaluatie-formulieren uitgedeeld aan jongeren op de leefgroep en behandeld tijdens de TIP-bijeenkomsten. Een zelfevaluatie-formulier wordt echter nergens standaard nabesproken met de mentor. Tot slot is over het algemeen sprake van een positieve groepscultuur in de JJI's (2,5).

### 3.9 Randvoorwaarden voor de uitvoering van YOUTURN

Voor een goede uitvoering van de methodiek is het noodzakelijk dat voldaan wordt aan de randvoorwaarden. Voor YOUTURN is met name de ondersteuning van medewerkers door een methodiekcoach een belangrijke voorwaarde. Daarnaast spelen meer praktische voorwaarden een rol, zoals beschikbaarheid materialen, ruimtes, goede interne en externe communicatie en voldoende gekwalificeerd personeel. In Tabel 16 zijn de *fidelity*-scores opgenomen voor de randvoorwaarden die nodig zijn voor het uitvoeren van YOUTURN.

**Tabel 16: Fidelity-scores randvoorwaarden voor YOUTURN in zes JJI's**

<b>Fidelity-items randvoorwaarden</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Gemiddelde</b>
42. Monitoring en begeleiding	2	2	<b>2,0</b>
43. Randvoorwaarden EQUIP en TIP	1	3	<b>1,8</b>
44. Randvoorwaarden materiaal	2	2	<b>2,0</b>
45. Gekwalificeerd personeel	2	3	<b>2,5</b>
<b>Totaal fidelity-score</b>			<b>2,1</b>

#### *Toelichting scores*

Score 1 staat voor een lage programma-integriteit en score 3 voor een hoge programma-integriteit. Elk item bestaat uit meerdere criteria (zie bijlage I). Afhankelijk van het aantal criteria waaraan een JJI voldoet, is een *fidelity*-score toegekend.

#### 3.9.1 Ondersteuning methodiekcoach

In de managementhandleiding staan de taken van de methodiekcoach beschreven. De hoofdtaak van de methodiekcoach is ervoor te zorgen dat alle uitvoerende medewerkers de basismethodiek YOUTURN uitvoeren zoals beschreven is in de handleiding. De methodiekcoach is als vakinhoudelijk deskundige belast met het vergroten van de kennis, houding en vaardigheden van individuele medewerkers met betrekking tot methodisch handelen volgens de basismethodiek. Er wordt ook antwoord gegeven op de onderzoeksvraag over hoe de invulling van de functie van methodiekcoach verloopt. Deze paragraaf heeft dus niet alleen betrekking op de programma-integriteit en wijkt daarmee af van de overige paragrafen in hoofdstuk 3.

### *Aanstelling methodiekcoach*

In elke JJI zijn methodiekcoaches aangesteld. Bijna alle JJI's hebben twee of drie methodiekcoaches in dienst. Eén JJI heeft de functie van methodiekcoaches anders georganiseerd, namelijk middels één fulltime methodiekcoach en vijf PIJ-medewerkers die tien uur per week taken van de methodiekcoach uitvoeren. De functie-omvang verschilt per methodiekcoach, van 16 uur tot 36 uur per week. In één JJI was de begeleiding in de beginfase van YOUTURN optimaal. Wegens bezuinigingen is het aantal methodiekcoaches teruggebracht van vier naar twee. Nu werken ze alleen vraaggericht.

Twee methodiekcoaches – die fulltime werken – geven aan dat ze voldoende tijd hebben om begeleiding te bieden bij de uitvoering van YOUTURN. Dit komt mede door de ondersteuning van de PIJ-medewerkers bij één JJI. De methodiekcoach in de andere JJI geeft aan dat de focus in de begeleiding in de beginfase op TIP en EQUIP lag en later pas ook op de overige YOUTURN-onderdelen. De methodiekcoaches van de andere vier JJI's vinden dat ze te weinig tijd hebben voor de begeleiding. Vooral coaching on the job schiet er vaak bij in. Sommige methodiekcoaches zijn ook C-trainer, die volgens de handleiding verantwoordelijk is voor het opleiden van nieuwe uitvoerders en methodiekcoaches. Hierdoor komen de methodiekcoaches minder toe aan het monitoren en begeleiden van medewerkers.

Vijf van de zes methodiekcoaches werkten voorheen in de JJI. Eén methodiekcoach was voorheen werkzaam in het onderwijs. De achtergrond van de geïnterviewde methodiekcoaches loopt erg uiteen; praktijkbegeleider, groepsleider, teamleider, ITB-er of gedragswetenschapper. Geen van de methodiekcoaches is tevens gedragswetenschapper.

### *Rol van de methodiekcoach*

De geïnterviewden noemen de volgende taken van methodiekcoaches: feedback geven op de uitvoering van trainingen en YOUTURN op de groep, deelname aan landelijke werkgroep YOUTURN, coachen en begeleiden van medewerkers en geven van de vijfdaagse YOUTURN training. In één JJI is ook het regelen van praktische zaken zoals formulieren en portfolio's onderdeel van het takenpakket van de methodiekcoach. In twee JJI's is de methodiekcoach soms aanwezig bij mentorgesprekken. De methodiekcoach in één JJI probeert zoveel mogelijk aanwezig te zijn bij de Perspectiefplan-overleggen. Hieronder wordt uiteengezet in hoeverre methodiekcoaches de in de managementhandleiding beschreven taken van de methodiekcoach uitvoeren.

### *Feedback over uitvoering YOUTURN*

Bij elke JJI geven de methodiekcoaches feedback aan de uitvoerders van YOUTURN, maar soms gebeurt dat niet bij alle medewerkers en alleen als het nodig is. De methodiekcoach in een andere JJI geeft aan dat de rol van trainer uitgebreid geëvalueerd wordt, maar de rol van groepsleider minder en van mentor bijna nooit. In drie andere JJI's wordt ook vooral feedback gegeven op de uitvoering van EQUIP en TIP. De trainingen worden geobserveerd en vervolgens met de trainers nabesproken en geëvalueerd. In sommige JJI's worden de trainingen ook voorbereid met de methodiekcoach.

Methodiekcoaches noemen een aantal aandachtspunten voor de uitvoerders van YOUTURN: het positief benaderen van de jongeren, plannen en organiseren, de switch van groepsleider naar trainer, YOUTURN-technieken gebruiken op de leefgroep, de



onderlinge aanspreekcultuur, meer therapeutisch en minder beheersmatig handelen en effectiever en efficiënter vergaderen.

#### *Feedback op rapportages*

De helft van de methodiekcoaches zegt geen feedback te geven op de rapportages van de uitvoerders. Redenen hiervoor zijn tijdsgebrek of prioriteit aan andere onderdelen, zoals TIP, EQUIP en mentorgesprekken. De methodiekcoach van een JJI geeft aan dat de feedback die zij daarover geeft, gaat over het feit dat er onvoldoende wordt gerapporteerd. Ook vindt ze dat de formulering van de rapportages professioneler kan. Twee methodiekcoaches geven feedback op het mentorverslag, waarbij zij er ook op letten of het YOUTURN formulier wordt gebruikt.

#### *Input voor functioneringsgesprek*

De methodiekcoaches van vier JJI's informeren de leidinggevende over de geschiktheid van de uitvoerders van YOUTURN. Twee JJI's doen dit (nog) niet.

#### *Individuele begeleiding*

Het lukt geen enkele JJI om elke vier maanden de uitvoerders van YOUTURN te laten beoordelen door een methodiekcoach. De meeste methodiekcoaches voeren niet standaard individuele gesprekken, maar hebben deze wel op aanvraag. In één JJI heeft de methodiekcoach wel individuele gesprekken met uitvoerders en biedt indien nodig een individueel coachingstraject aan. In geen van de JJI's wordt voor de medewerkers een (schriftelijk) ontwikkelplan opgesteld. Mondeling wordt er wel stil gestaan bij ontwikkelpunten ten aanzien van de uitvoering van YOUTURN. Vier JJI's willen hiermee in de toekomst wel gaan werken. Het is nog onduidelijk in welke vorm. In één JJI zijn bij de start van de implementatie wel persoonlijke ontwikkelplannen opgesteld. Momenteel gebeurt dat niet meer vanwege het grote aantal leefgroepen dat met YOUTURN werkt.

#### *Wijzigingen YOUTURN*

Bij alle JJI's worden de uitvoerders op de hoogte gebracht van wijzigingen binnen YOUTURN. Dit gebeurt via methodiekcoaches, teamleiders, intranet of een interne YOUTURN werkgroep. Over het algemeen worden de wijzigingen doorgevoerd, maar het verschilt wel per leefgroep. Tot slot is in één JJI bewust gekozen om niet direct elke wijziging in de basishandleiding door te voeren, totdat er duidelijkheid was over definitieve wijzigingen.

#### *Kwaliteitsbewaking YOUTURN*

Bij de meeste JJI's worden geen evaluatieformulieren gebruikt om de programma-integriteit te checken. Wel evalueren alle JJI's de trainingen aan de hand van de EQUIP overdrachtsformulieren of zelfgemaakte evaluatieformulieren. In één JJI voert de methodiekcoach tussentijdse evaluaties uit van EQUIP en TIP, zodat uitvoerders gecertificeerd kunnen worden. In een andere JJI is een meldpunt voor knelpunten met YOUTURN en is YOUTURN een vast agendapunt bij teamvergaderingen. Uit de interviews blijkt dat bij alle JJI's de methodiekcoach een belangrijke rol speelt bij het bewaken van de kwaliteit, door de uitvoering te volgen en eventuele knelpunten te bespreken. In twee JJI's vindt intern evaluatieonderzoek plaats en in een andere JJI heeft personeel van afdeling A een werkbezoek gehad bij afdeling B en andersom.

Geen van de methodiekcoaches monitort de afname van de screenings- en meetinstrumenten. Bij alle JJI's is dit de verantwoordelijkheid van de gedragswetenschapper, die voor sommige instrumenten ook de uitvoerder is van dit onderdeel. De gedragswetenschapper wordt op dit punt dus niet gecontroleerd door anderen.

#### *Intervisie methodiekcoaches*

In twee JJI's hebben de methodiekcoaches intervisie met elkaar en in één JJI is een plan gemaakt voor het starten met intervisie. De overige JJI's hebben geen intervisie of hebben op een andere wijze overleg met elkaar. Op landelijk niveau vindt eenmaal in de zes weken een overleg plaats voor methodiekcoaches. In één JJI geeft de methodiekcoach intervisiebijeenkomsten aan groepsleiders.

#### *Evaluatiebijeenkomsten*

In twee JJI's is tijdens teamvergaderingen ruimte ingepland voor het evalueren van YOUTURN en in één JJI vindt een maandelijks overleg plaats tussen een aantal groepsleiders, een afdelingshoofd, een methodiekcoach, een staffid en een gedragswetenschapper. In de overige JJI's worden naast de evaluatiemomenten van de trainingen (nog) geen evaluatiebijeenkomsten georganiseerd door de methodiekcoach.

### 3.9.2 Overige voorwaarden

In deze paragraaf wordt ingegaan op onder andere de facilitering van materialen, geschikte ruimtes, planning van EQUIP en TIP en interne en externe communicatie. Drie kwart van de geënquêteerden geeft aan dat ze tevreden of heel tevreden zijn over de facilitering van YOUTURN door staf en management.

#### *Beschikbaarheid materialen*

In alle JJI's zijn volgens zowel de managers als groepsleiders formulieren van YOUTURN voldoende beschikbaar (zoals format Perspectiefplannen, zelfevaluatie-formulieren, intakeformulier, format mentorgesprekken). De formulieren zijn alle digitaal beschikbaar. Een manager geeft aan dat vaak vlak van te voren kopieën worden gemaakt van de formulieren. Het zou goed zijn als die meer op voorraad zouden zijn. De screenings- en meetinstrumenten zijn bij vijf van de zes JJI's beschikbaar. In één JJI wordt hiermee niet gewerkt.

Volgens de managers en de groepsleiders zijn er over het algemeen voldoende beloningen aanwezig. De verstrekking van beloningen is niet overal logisch georganiseerd. De beloningen kunnen op vrijdag bij een centraal punt worden afgehaald. Indien een jongere zijn profiel op zondag behaalt, krijgt hij zijn beloning pas op vrijdag.

Over het algemeen zijn er bij elke JJI voldoende materialen aanwezig: handleiding Basismethodiek, trainershandleiding, managementhandleiding, deelnemerswerkboek EQUIP voor jongeren en trainerswerkboek EQUIP voor uitvoerders. In één JJI is geen managementhandleiding van YOUTURN aanwezig en in een andere JJI heeft de manager de handleiding pas ten tijde van het onderzoek binnen gekregen.

Er zijn volgens de geïnterviewde medewerkers voldoende YOUTURN posters en geplastificeerde papieren voorhanden bij de zes JJI's. De managementhandleiding schrijft de volgende benodigde materialen voor: informatie over de basismethodiek, overzicht denkfouten en probleemnamen, opbouw EQUIP-bijeenkomsten, competentiegerichte

technieken, posters basisregels, profielenbord en een overzicht van de fasering. Deze materialen worden echter niet overal zorgvuldig opgehangen op de leefgroepen. Tijdens de observaties van lunchmomenten op de leefgroep ontbreken bij alle JJI's: informatie over de basismethodiek, overzicht van de opbouw van de trainingen, competentiegerichte technieken en overzicht fasering. Posters met de denkfouten en probleemnamen zijn op alle leefgroepen aanwezig. De poster met basisregels is echter bij twee JJI's niet aangetroffen op de leefgroep. Op drie leefgroepen hangt geen profielenbord of wordt het bord niet gebruikt in afwachting van het officiële YOUTURN profielenbord. De meeste leefgroepen zijn bij de observaties op het onderdeel ruimte beoordeeld als voldoende. De gemiddelde score is 2,9. Uit de enquête blijkt dat de meeste medewerkers tevreden of heel tevreden zijn over het didactische materiaal (posters, formats van zelfevaluatie-formulieren, levensloop etc.).

#### *Planning EQUIP en TIP*

Over de planning van de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten zijn de meeste JJI's tevreden. Een groepsleider vindt het moment van de bijeenkomst net na het ontbijt niet goed gekozen. Dit is volgens hem een te druk moment van de dag. Een manager in een andere JJI geeft aan dat de TIP- en EQUIP-bijeenkomsten 's ochtends op dinsdag, woensdag en donderdag worden gegeven. Sommige groepsleiders zijn op vaste dagen vrij of werken altijd 's middags, waardoor ze nauwelijks trainingen geven. De bijeenkomsten worden indien mogelijk naar de middag verschoven.

Deze bevindingen worden bevestigd door de antwoorden die de medewerkers geven in de enquête. Van de geënquêteerden is 81% tevreden of meestal tevreden met de logistieke planning van TIP en EQUIP. Dit geldt vooral voor vier JJI's (78% tot 100%).

#### *Faciliteren geschikte ruimtes*

De geobserveerde trainingen van EQUIP en TIP vinden plaats op de groep (58%) of in een klaslokaal (33%). Een enkele training vindt plaats in een gymzaal. De ruimte voldoet bij de meeste JJI's aan de voorwaarden. De ruimte is groot genoeg voor het aantal deelnemers, vrij van geluidshinder en er is voldoende ventilatie. Er zijn voldoende tafels en stoelen en de trainers hebben de beschikking over een flip-over. In één JJI is het lokaal groot genoeg voor het aantal deelnemers op dat moment, maar zou het te klein zijn voor tien deelnemers. De trainingen die in de huiskamer van de groep plaatsvinden, zijn niet altijd vrij van storende factoren. Soms gaat de telefoon, lopen andere groepsleiders langs of gaat één van de trainers halverwege naar het kantoor. In één JJI is geen sprake van een prikkelarme ruimte; er is veel afleiding door fitnessapparaten en andere spullen.

Groepsleiders van vier JJI's zijn ook niet altijd tevreden over de ruimtes waar EQUIP en TIP worden gegeven. Vaak worden de bijeenkomsten op de leefgroep gehouden wegens een tekort aan geschikte ruimtes. Op de leefgroep zijn te veel prikkels waardoor de jongeren snel worden afgeleid. Op de leefgroep zijn te veel prikkels waardoor de jongeren snel worden afgeleid of wordt men op de leefgroep gestoord door bijvoorbeeld de beveiliging of verbouwingmedewerkers.

Uit de enquête blijkt dat 63% van de medewerkers vindt dat er voldoende adequate ruimtes zijn. Met name medewerkers van drie JJI's zijn hierover niet tevreden, hetgeen deels overeenkomt met de informatie uit de interviews.

### *Interne en externe communicatie*

Managers van vier JJI's geven aan dat de timing van YOUTURN goed is afgestemd op de andere projecten. Twee managers vinden dat er teveel ontwikkelingen of projecten tegelijk plaatsvinden. De prioriteit ligt echter wel bij YOUTURN.

De interne communicatie over YOUTURN verschilt per organisatie. In de ene JJI worden de teamleiders geïnformeerd via het sector overleg en is er een maandelijks een werkgroep YOUTURN en een wekelijks overleg met ITB, gedragswetenschapper, methodiekcoach en teamleider. In een andere JJI is YOUTURN een vast agendapunt bij het overleg met de directeur en worden het afdelingshoofd, het hoofd behandeling en de methodiekcoaches geïnformeerd. Voor de implementatie van YOUTURN zijn nieuwsbrieven verspreid. De beleidsmedewerker van een andere JJI vraagt om gegevens over de voortgang en de manager informeert het lijnmanagement. In één JJI wordt het MT en de directie op de hoogte gehouden door de manager en het hoofd van behandeling en diagnostiek door de psycholoog of pedagoog. In een andere JJI maken de methodiekcoaches rapportages die ook naar de pedagogisch directeur worden verstuurd. Tot slot informeert één van de managers de procesmanager en de interne projectgroep van YOUTURN over de voortgang van YOUTURN.

In de interviews met de managers is gevraagd welke externe partijen ze informeren over de voortgang van de basismethodiek. Er is één manager die zelf de externe partijen informeert. Hij heeft regelmatig e-mailcontact met de landelijke coördinator van YOUTURN en is aanwezig bij het stuurgroepoverleg. Tevens informeert hij Bureau Jeugdzorg, (gezins-)voogden, Raad voor de Kinderbescherming, Jeugdreclassering en andere netwerken over YOUTURN, maar niet over de voortgang. In twee JJI's is het onduidelijk of iemand externe partijen informeert en wie dit binnen de organisatie doet. De managers van twee JJI's geven aan dat deze communicatie via de directeur verloopt.

Over het algemeen vinden de managers van de verschillende JJI's het verloop van de interne en externe communicatie goed. In één JJI zit de manager zelf in een projectgroep waardoor de lijntjes kort zijn.

### *Opleidingseisen*

Voor de groepsleiders is voor het werken met YOUTURN de 5-daagse YOUTURN training (A-training) en minimaal een mbo-opleiding vereist. Deelnemers die met positieve beoordeling de opleiding hebben gevolgd, ontvangen een startlicentie. Voor de methodiekcoaches is de B-training en een hbo-opleiding vereist. C-trainers mogen de A-training verzorgen indien zij een C-training en hbo-opleiding afgerond hebben.

Niet elke JJI heeft informatie aangeleverd over de vooropleiding van de C-trainers. In drie JJI's hebben alle C-trainers een hbo-opleiding. In een andere JJI heeft één C-trainer wel een hbo-opleiding en de andere C-trainers hebben deze niet of niet afgerond. De C-trainers van drie JJI's hebben de vereiste C-training van YOUTURN gevolgd. In één JJI heeft één van de C-trainers wel de A-training en B-training gevolgd, maar niet de C-training. Verder hebben de C-trainers in drie JJI's ervaring met het opleiden en trainen van medewerkers.

In de interviews wordt aangegeven dat de methodiekcoaches van alle JJI's minimaal een hbo-opleiding hebben. Documentatieonderzoek bevestigt dit. Bij vier van de zes JJI's hebben de methodiekcoaches ervaring in het zelf geven van de basismethodiek. Bij één JJI hebben twee van de drie hiermee ervaring en bij een andere JJI geen enkele methodiekcoach. Alle methodiekcoaches hebben zowel de A- als de B-training gevolgd.

Uit het documentatieonderzoek blijkt dat 10 van de 11 methodiekcoaches, waarvan gegevens bekend zijn, ook een C-training hebben gevolgd.

Bijna alle uitvoerders hebben minimaal een mbo-opleiding gevolgd. Uit de aangeleverde informatie blijkt dat slechts 9 van de 145 uitvoerders niet aan de minimale opleidingseis van een mbo-diploma voldoen. Bij drie JJI's gaat het om twee of drie medewerkers (9% tot 15%). Alle 145 uitvoerders van YOUTURN hebben de A-training gevolgd. Uitkomsten van de enquête bevestigen dat. Alleen in één JJI hebben iets minder medewerkers de A-training gehad, namelijk 92%. Ook bijna alle geïnterviewde groepsleiders, gedragswetenschappers en docenten geven aan dat ze training A hebben gevolgd. Slechts in één JJI is er een groepsleider die op het moment van het interview nog geen training A heeft gevolgd.

In de meeste JJI's hebben de uitvoerders nog niet het certificaat A behaald. Dit certificaat wordt pas behaald, nadat iemand een jaar met YOUTURN heeft gewerkt en een positieve beoordeling voor het werken met YOUTURN heeft ontvangen.

#### *Voorlichting en training*

Het is voor een aantal managers onduidelijk of nieuwe medewerkers binnen twee maanden de training van YOUTURN krijgen. De managers in twee JJI's geven aan dat het wel de bedoeling is, maar het is onduidelijk of het daadwerkelijk plaatsvindt binnen twee maanden. In één JJI krijgen nieuwe medewerkers afhankelijk van de planning van de trainingen binnen twee maanden de training. De medewerkers in twee JJI's krijgen over het algemeen wel binnen twee maanden de training van de basismethodiek. Van één JJI is hierover geen informatie beschikbaar.

#### *Voldoende getrainde uitvoerders*

Zowel de groepsleiding als de managers van alle JJI's geven aan dat er voldoende personeel is om YOUTURN uit te voeren. Eén van de manager geeft aan dat de bezetting ruim voldoende is, vanwege de lage bezetting van jongeren.

Uit de enquête blijkt dat 92% vindt dat er voldoende getrainde medewerkers zijn voor de uitvoering van YOUTURN. In één JJI zijn medewerkers die nog niet zijn gestart met YOUTURN nog niet getraind. Ook zegt een medewerker van dezelfde JJI dat ze voldoende getraind zijn, maar onvoldoende capabel zijn.

Zoals eerder vermeld, hebben bijna alle groepsleider de YOUTURN training gehad. In alle JJI's zijn methodiekcoaches werkzaam om medewerkers te coachen bij het uitvoeren van YOUTURN en in vijf van de zes JJI's zijn er twee tot drie C-trainers. In één JJI is onduidelijkheid over het aantal C-trainers.

#### **Conclusie randvoorwaarden**

Aan de randvoorwaarden voor de uitvoering van YOUTURN wordt door de onderzochte JJI's in voldoende mate voldaan. Het verschilt per JJI in hoeverre aan de randvoorwaarden is voldaan. Sommige scores erg laag en andere hoog. Alleen bij het item randvoorwaarden van EQUIP- en TIP-bijeenkomsten scores twee JJI's onvoldoende. Dit heeft te maken met de logistieke planning van TIP en EQUIP en ongeschikte ruimtes voor de trainingen. De ruimtes zijn in deze JJI's niet altijd groot genoeg en prikkelarm. In alle JJI's is voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar voor het uitvoeren van YOUTURN (2,5). Bijna alle uitvoerders hebben minimaal een mbo- opleiding en de A-training gevolgd. In drie JJI's wordt echter niet voldaan aan het criterium van een minimale mbo-opleiding bij 95% van de uitvoerders. Ondanks dat de monitoring en de

begeleiding door de methodiekcoaches bij alle JJI's voldoende is (2,0), lukt het de methodiekcoaches niet om alle voorgeschreven taken en werkzaamheden (volledig) uit te voeren.

### 3.10 Conclusie programma-integriteit YOUTURN

Gemiddeld worden drie van de negen YOUTURN-onderdelen voldoende tot ruim voldoende volgens de programmahandleiding uitgevoerd: het instroomprogramma, de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten en de randvoorwaarden (2,0; 2,3; 2,1). In Tabel 17 worden de gemiddelde *fidelity*-scores van de negen YOUTURN-onderdelen weergegeven. In bijlage VIII is een tabel opgenomen met de minimum, maximum en gemiddelde *fidelity*-scores op alle YOUTURN-items.

Een aantal onderdelen van het instroomprogramma is goed geïmplementeerd. De meeste jongeren hebben een mentor, een portfolio en een instroomprofiel. De introductiegesprekken en de intake met de ITB-er worden nog onvoldoende uitgevoerd volgens de handleiding.

De EQUIP- en TIP-bijeenkomsten zijn stevig ingebed; in alle JJI's worden twee EQUIP-bijeenkomsten en één TIP-bijeenkomst per week gegeven. Over het algemeen worden de inhoud en structuur van EQUIP en TIP aangehouden zoals voorgeschreven. Ook hebben trainers een goede basishouding en passen zij voldoende didactische vaardigheden toe. Een zwakker onderdeel van de trainingsbijeenkomsten is het gebruik van de verschillende YOUTURN-technieken, zoals een corrigerende instructie of spiegelen. De technieken worden door sommige trainers weinig of onvolledig toegepast.

In de JJI's is redelijk aan de randvoorwaarden voldaan om YOUTURN te kunnen uitvoeren. Medewerkers zijn getraind in de methodiek en worden begeleid door een methodiekcoach. Echter, de logistieke planning en de ruimtes voor de EQUIP- en TIP-trainingen zijn niet in alle JJI's goed en methodiekcoaches hebben niet voldoende tijd beschikbaar om medewerkers individuele begeleiding te bieden in het uitvoeren van YOUTURN.

Geen van de YOUTURN-onderdelen wordt volledig uitgevoerd zoals is beschreven in de handleidingen. De twee onderdelen met de laagste programma-integriteit zijn ouderparticipatie en het gebruik van screenings- en meetinstrumenten. De TVA, SAVRY en HID in fase 2, worden niet tot nauwelijks ingezet in de zes onderzochte JJI's. Geen enkele JJI scoort voldoende op dit onderdeel. Ook het contact en de samenwerking met ouders komen nauwelijks tot stand.

Voor fase 2 is een betrekkelijk lage score toegekend, omdat veel JJI's nog niet of niet standaard werken met eerste en tweede Perspectiefplannen en Perspectiefplan-overleggen. Verder zijn er grote onderlinge verschillen tussen JJI's in de samenwerking met ketenpartners: de helft scoort voldoende tot ruim voldoende en de andere helft scoort onvoldoende. Dit komt vooral doordat in drie JJI's de samenwerking met de jeugdreclassering in de Perspectiefplan-overleggen nog onvoldoende of niet op orde is. De continuïteit van YOUTURN bij overplaatsing is door gebrek aan afspraken en overdracht van relevante informatie onvoldoende gewaarborgd. Het Netwerkberaad verloopt echter wel in alle JJI's (redelijk) goed.

Samenwerking in YOUTURN tussen medewerkers van de JJI en de school is in vijf van de zes JJI's voldoende tot stand gekomen. YOUTURN wordt in drie JJI's op de leefgroep enigszins toegepast en in de andere drie JJI's nauwelijks. Vooral de technieken van

YOUTURN gericht op gedrag en op denken en voelen worden weinig gebruikt door groepsleiders.

De gemiddelde totaalscore op de *fidelity* is **1,8**. Dit betekent dat YOUTURN onvoldoende wordt uitgevoerd zoals beschreven in de handleiding.

**Tabel 17: Gemiddelde *fidelity*-scores per YOUTURN-onderdeel in zes JJI's**

<b>YOUTURN-onderdeel</b>	<b>Laagste gemiddelde</b>	<b>Hoogste gemiddelde</b>	<b>Gemiddelde</b>
Instroomprogramma fase 1	1,8	2,3	<b>2,3</b>
Screenings- en	1,0	1,8	<b>1,3</b>
Fase 2 onderdelen	1,2	1,5	<b>1,4</b>
EQUIP- en TIP-training	2,0	2,7	<b>2,3</b>
Onderwijs	1,0	2,3	<b>1,9</b>
Ouderparticipatie	1,0	1,5	<b>1,3</b>
Samenwerking ketenpartners	1,3	2,3	<b>1,8</b>
YOUTURN op de leefgroep	1,5	2,0	<b>1,8</b>
Randvoorwaarden	1,8	2,5	<b>2,1</b>
<b>Totaal <i>fidelity</i>-score</b>	<b>1,7</b>	<b>1,8</b>	<b>1,8</b>

## 4 Motivatie en tevredenheid van jongeren

In 4.1 wordt een beeld geschetst van de motivatie van de jongeren voor YOUTURN: voor welke onderdelen zijn jongeren gemotiveerd en voor welke onderdelen juist niet? Zijn er verschillen tussen jongens en meisjes? Hoe wordt de motivatie vastgesteld en vergroot? Vervolgens wordt in 4.2 de tevredenheid van de jongeren met verschillende YOUTURN-onderdelen beschreven.

### 4.1 Motivatie van jongeren

#### *Vaststellen van motivatie*

Groepsleiders geven aan dat zij in mentor- en groepsgesprekken en door observaties merken of jongeren gemotiveerd zijn. Ze gebruiken geen specifieke instrumenten om de motivatie vast te stellen. In twee JJI's wordt wel voor elke jongere in een evaluatieformulier vastgelegd hoe de motivatie voor de desbetreffende dag of groepsbijeenkomst was. Daarnaast zijn de groepsleiders van één JJI getraind in motiverende gesprekstechnieken.

#### *Motivatie voor YOUTURN*

Op de vraag in de enquête aan medewerkers of de jongeren gemotiveerd zijn voor YOUTURN antwoordt precies de helft van de medewerkers positief en de helft negatief. Van de 72 medewerkers zegt 3% zonder meer "ja" en 47% "ja, grotendeels", terwijl 32% kiest voor "nee, nauwelijks" en 18% voor "nee".

De uitvoerders geven aan dat de motivatie erg afhankelijk is van de sfeer en groepssamenstelling. In de enquête worden als onderdelen waarvoor jongeren wel gemotiveerd zijn, vooral de TIP-bijeenkomsten, beloningen, basisprofielen en mentorgesprekken genoemd. Volgens de meeste uitvoerders zijn jongeren niet gemotiveerd voor o.a. de EQUIP-bijeenkomsten (vooral bij herhaling van thema's) en de profielen op het moment dat er geen interessante privileges meer behaald kunnen worden (zoals een tv op de kamer).

In de interviews met groepsleiders wordt dit beeld in grote lijnen bevestigd. Bij één JJI zijn de groepsleiders uitermate positief over de bijdrage van jongeren aan de trainingen. Zowel voor EQUIP als TIP zijn de jongeren volgens hen gemotiveerd. Bij twee andere JJI's ervaren groepsleiders regelmatig weerstand bij jongeren voor de trainingsbijeenkomsten. TIP spreekt de jongeren volgens hen wel meer aan dan EQUIP, doordat ze daarin kunnen bespreken wat op dat moment in de groep speelt. Ook geven sommige groepsleiders aan dat de jongeren de EQUIP-training over sociale vaardigheden leuker vinden dan de trainingen over omgaan met boosheid en omgaan met morele keuzes.

Volgens een aantal groepsleiders zijn de jongeren voor de basisprofielen meer gemotiveerd dan voor EQUIP en TIP, vooral doordat ze onderling kunnen vergelijken. De meeste jongeren van 16+ hechten echter weinig waarde aan de basisprofielen.

Bij vier van de zes JJI's noemen groepsleiders het levensverhaal als onderdeel waarvoor weinig motivatie is en wat soms weerstand oproept. Volgens groepsleiders vinden jongeren het moeilijk om zich in zo'n vroeg stadium kwetsbaar op te moeten stellen. Een jongere is binnen tien dagen vaak nog niet vertrouwd op de groep. Ten slotte



geven sommige groepsleiders aan dat jongeren niet gemotiveerd zijn voor de zelfevaluatie-formulieren. Ze weten vaak geen onderwerp of willen niet omdat het moet.

#### *Verskil tussen jongens en meisjes*

Van de uitvoerders van YOUTURN die bekend zijn met de motivatie van zowel jongens als meisjes ( $N=21$ ), denkt 62% dat meisjes gemotiveerder zijn voor YOUTURN dan jongens. Medewerkers van één JJI geven echter aan dat zij geen verschil merken in de motivatie tussen jongens en meisjes. Beiden doen goed mee aan de trainingen en andere onderdelen van de basismethodiek.

#### *Motiveren van jongeren*

De meeste groepsleiders zeggen dat het over het algemeen wel lukt om jongeren te motiveren voor YOUTURN. Ze gebruiken hiervoor verschillende strategieën, zoals het belang van YOUTURN uitleggen, een goede waarom geven, aangeven dat de jongeren de sociale vaardigheden ook later kunnen gebruiken bij solliciteren en het inzetten van het eigen enthousiasme. Ook beloningen, complimenten en competentiegericht werken worden genoemd als effectieve manieren om jongeren te motiveren.

#### *Bereidheid bij invullen van screenings- en meetinstrumenten*

De gedragswetenschappers ervaren weinig weerstand bij jongeren om de screenings- en meetinstrumenten, die tot nu toe gebruikt worden door de JJI's, in te vullen. De meeste jongeren zijn bereidwillig. Bij één JJI komt het soms voor dat een jongen de SDQ of Maysi-2 weigert, maar uiteindelijk werkt hij wel mee, omdat hij anders niet mag doorstromen naar het eerste basisprofiel.

#### *Motivatie voor basisprofielen*

Bijna twee derde van de jongeren wil door het certificaat ook graag het volgende basisprofiel halen (60%;  $N=20$ ). Bij 10% motiveert het certificaat hiervoor een beetje. De beloning werkt bij bijna een derde van de jongeren stimulerend en bij een derde een beetje (beide 30%;  $N=23$ ).

#### *Motivatie voor EQUIP en TIP*

Tijdens de trainingen is de houding en inbreng van jongeren geobserveerd om een indruk te krijgen van de motivatie. Er is gekeken of de meerderheid van de jongeren serieuze vragen stelt, serieus antwoord geeft, meedoet aan een rollenspel als dat gevraagd wordt, serieuze situaties inbrengt of een TOP kan noemen bij het afsluitende rondje. Daarnaast is beoordeeld of er het grootste deel van de tijd sprake is van een actieve fysieke houding bij de meerderheid van de jongeren, namelijk rechtop zitten, kijken naar de trainer of groepsgenoot die aan het woord is of knikken/hummen. Ook eventuele spontane, positieve opmerkingen van jongeren over de training zijn meegenomen. De gemiddelde observatiescore voor de motivatie van jongeren is voor EQUIP en TIP respectievelijk goed (4) en voldoende (3). De scores lopen zeer uiteen voor de verschillende JJI's en trainingen. Zie bijlage VII voor de minimum- en maximumscore.

Bij EQUIP is de motivatie van jongeren bij alle JJI's goed of zeer goed, één JJI uitgezonderd. Daar hebben slechts enkele jongeren een actieve, serieuze inbreng en vindt het merendeel het moeilijk om een TOP te noemen bij de afsluiting. Dit heeft mogelijk te maken met de *stormingsfase* waarin deze groep verkeert. Deze term wordt gebruikt voor het tweede stadium van groepsontwikkeling. Jongeren testen hierin de

grenzen en leiden de aandacht af van het programma (Stuurgroep YOUTURN, 2009). De jongeren van deze JJI zitten namelijk nog maar kort bij elkaar in de groep en de observatie vindt plaats tijdens de tweede trainingsbijeenkomst in deze groepssamenstelling.

Bij TIP variëren de observatiescores voor motivatie van onvoldoende tot zeer goed. Bij twee JJI's neemt het merendeel van de jongeren actief deel aan de training door onder andere serieuze situaties in te brengen en vragen aan elkaar te stellen. Bij drie JJI's zijn enkele jongeren actief, maar heeft de meerderheid een ongeïnteresseerde houding en levert geen serieuze bijdrage.

### *Uitval*

Uit de enquête blijkt dat jongeren volgens de meeste uitvoerders (84%) vanaf de eerste dag van hun verblijf te maken hebben met YOUTURN ( $N=75$ ). Uit de interviews blijkt dat groepsleiders bij YOUTURN vaak nog uitsluitend denken aan EQUIP en TIP. Mogelijk verklaart deze misvatting waarom binnen een JJI verschillende antwoorden worden gegeven op deze enquête vraag. YOUTURN schrijft namelijk voor dat een jongere pas in fase 2, dus na tien dagen, deelneemt aan de trainingen. In de interviews wordt echter duidelijk dat de jongeren wel degelijk vanaf hun eerste dag worden behandeld volgens de basismethodiek. De intakes worden verricht en er vindt een eerste introductiegesprek met de mentor plaats. Enkele groepsleiders geven aan dat het soms voorkomt dat de mentor niet aanwezig is en een jongere daardoor pas na een paar dagen geïnformeerd wordt over YOUTURN. De vijf basisprofielen worden niet door alle jongeren in fasen 1 en 2 afgerond, afhankelijk van de individuele situatie van de jongere. De jongeren kunnen in fase 3 verder gaan met de basisprofielen. Om die reden is geen sprake van uitval.

Drie kwart van de uitvoerders zegt dat jongeren zich niet of nauwelijks kunnen onttrekken aan bepaalde onderdelen van YOUTURN ( $N=75$ ). Sommige geven daarentegen aan dat jongeren in principe alle onderdelen zouden kunnen weigeren, zoals onderwijs, EQUIP en TIP en de basisprofielen. In de praktijk gebeurt dit echter zelden. Er staat bovendien een sanctie op het niet deelnemen aan het dagprogramma. Bij TIP moeten jongeren een ZEF invullen om te mogen participeren en krijgen anders een kamerplaatsing, maar dit komt nauwelijks voor. Redenen waarom jongeren niet deelnemen aan bepaalde onderdelen van YOUTURN zijn: ziekte, plaatsing op de kamer of in isoleercel of andere belangrijke afspraken, zoals een rechtszitting of bezoek van de advocaat. In een aantal situaties kan het voorkomen dat een jongere wordt uitgesloten van EQUIP of TIP, namelijk als een jongere te negatief of agressief is, een te laag niveau heeft (LVG), geen Nederlands spreekt, ernstige psychische problemen heeft of groepsongeschikt is. Het slecht beheersen van de Nederlandse taal kan tevens een reden zijn om de jongere geen levensverhaal te laten schrijven.

Het aantal 'uitvallers' wordt niet structureel door de JJI's geregistreerd. Als een jongere aan een bepaald onderdeel niet deelneemt, wordt dit wel vermeld in de dagrapportage of op het evaluatieformulier van de betreffende bijeenkomst. Daarbij wordt in de meeste gevallen ook de reden beschreven. Over het algemeen is er weinig sprake van uitval en volgen jongeren de verschillende onderdelen van YOUTURN. Indien jongeren weigeren, proberen groepsleiders hen te motiveren en volgt een gesprek met de mentor of eventueel met de gedragswetenschapper. Uitval zonder geldige reden heeft consequenties voor de beloning of betekent een sanctie.

## 4.2 Tevredenheid van jongeren

### *Tevredenheid over (beloning) basisprofielen*

Bijna twee derde van de jongeren is positief over het krijgen van een certificaat ( $N=21$ ). Zij vinden het leuk en kunnen het als een bewijs laten zien van wat ze hebben behaald. Sommige jongeren hangen het certificaat op of nemen hun portfolio met behaalde certificaten mee naar de rechtbank. Een vijfde van de jongeren staat echter negatief tegenover het krijgen van een certificaat. Deze jongeren noemen het onbelangrijk, kinderachtig en meer geschikt voor jongere kinderen. Een jongere vindt de vaardigheden te simpel om trots op te zijn. Ook een vijfde is neutraal over het behalen van een certificaat: het is leuk, maar onduidelijk wat je er aan hebt, omdat het certificaat niet officieel is. Het certificaat is voor sommige jongeren het eerste diploma dat zij halen.

### *Tevredenheid over EQUIP en TIP*

In de interviews is aan de jongeren gevraagd om een rapportcijfer (1-10) te geven voor de EQUIP-bijeenkomsten. Hun beoordeling varieert van een 1 tot een 9, met een gemiddelde van 6,1. De meeste jongeren geven aan dat EQUIP leerzaam of nuttig is. Enkele zeggen dat zij hier niets van leren of dat zij er buiten de JJI niets aan hebben. Een aantal jongeren vindt de methode kinderachtig, vooral de tekeningen en verhalen. De manier waarop trainers jongeren benaderen vinden zij soms te gespeeld. Bij aanvang geven de trainers de jongeren bijvoorbeeld een hand, terwijl zij hen al de hele dag als groepsleider begeleid hebben. Bovendien geeft een groot deel van de jongeren aan dat zij de training al meerdere keren hebben doorlopen en deze daardoor saai is.

Op de vraag aan jongeren wat zij positief of leuk vinden aan EQUIP, antwoordt een groot deel dat het goed is dat iedereen zijn mening mag geven en je met elkaar in gesprek kunt gaan. Sommige jongeren noemen daarnaast de denkfouten en probleemnamen, de rollenspellen of het thema sociale vaardigheden. Enkele jongeren geven aan dat ze EQUIP het leukst vinden als de training niet strikt volgens het boekje verloopt en er ruimte wordt geboden voor onderwerpen die op dat moment leven op de groep. De jongeren zijn niet tevreden over de herhaling, de kinderachtige strips en formele wijze waarop trainers hun rol vervullen. Ook vinden sommige jongeren EQUIP niet leuk als hun groepsgenoten niet serieus meedoen: alleen sociaal wenselijk antwoorden of klieren. Volgens een groot aantal jongeren moet de frequentie van de trainingsbijeenkomsten omlaag.

De cijfers die jongeren geven voor TIP lopen uiteen van een 1 tot een 10, met een gemiddelde van 6,6. Ze zijn over TIP dus iets positiever dan over EQUIP. Dit is opvallend gezien de lagere observatiescore voor motivatie bij TIP. Jongeren doen beter mee bij EQUIP, terwijl zij TIP leuker vinden. De meeste jongeren vinden het leuk om elkaar tips te geven en tips van anderen te krijgen. Sommige geven aan het saai of nutteloos te vinden, omdat niemand een serieuze situatie wil inbrengen. Een jongere wijst erop dat het bij de inbreng van een situatie van verantwoordelijk gedrag moeilijk is om een ander advies te geven. Er komt dan weinig uit de TIP-bijeenkomst.

Het leukste aan TIP vinden de jongeren dat er over realistische situaties gepraat wordt, ze verhalen van anderen horen en elkaar kunnen helpen. Sommige jongeren geven aan dat ze het positief vinden dat zij de rol van voorzitter mogen vervullen. Als negatieve aspecten van TIP noemt een deel van de jongeren de verplichte zelfevaluatie-formulieren. Soms is er volgens hen niets speciaals gebeurd en moeten ze toch een

situatie inbrengen. Dit leidt tot onzinnige of lachwekkende voorbeelden. De jongeren dragen zelf diverse verbeterpunten aan voor de TIP-bijeenkomst. Ten eerste vinden zij het belangrijk dat er relevante situaties worden ingebracht. De situaties moeten over henzelf gaan en niet over wat de groepsleiders of anderen verkeerd doen. Ook geeft een jongere aan dat als iemand op de groep niets heeft gedaan met de tip die hij gekregen heeft, daar tijdens de volgende TIP-bijeenkomst op teruggekomen zou moeten worden.

Enkele jongeren vinden dat de groepsleiders te lang doorgaan over één onderwerp, omdat ze één specifiek antwoord willen horen of de tijd willen volmaken. Een jongere geeft aan dat er wel eens negatieve tips worden gegeven door groepsgenoten, zoals het opdoen van een bivakmuts bij een overval. Volgens hem moeten trainers daar iets van zeggen of anderszins ingrijpen. Verder zijn sommige jongeren niet tevreden over de betrokkenheid van trainers bij TIP: sommigen vinden dat trainers zich er te veel mee bemoeien en anderen klagen juist dat trainers ondertussen zelf iets anders gaan doen. Ten slotte spreken verschillende jongeren zich negatief uit over de deelname van hun groepsgenoten.

Als gericht aan jongeren gevraagd wordt of ze tevreden zijn over hoe zijzelf en hun groepsgenoten meedoen met EQUIP en TIP, antwoordt ongeveer de helft positief. De andere jongeren geven aan dat ze soms meer inzet kunnen tonen en sommige vinden dat hun groepsgenoten zich meer volwassen moeten opstellen en vaker goede tips kunnen geven. Andere jongeren geven aan dat ze zich vervelen tijdens de bijeenkomsten en de hele groep zijn tijd uitzit.

Van de 24 geïnterviewde jongeren is ruim de helft tevreden over hoe de trainers de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten begeleiden. Als sterke punten van de trainers noemen zij: humor, een glimlach, goede tips en inbrengen van leuke situaties. Vier jongeren geven aan dat hun tevredenheid erg verschilt per bijeenkomst en per trainer. De overige vijf jongeren zijn ontevreden over de begeleiding tijdens EQUIP en TIP. Zij vinden dat trainers niet alles goed uitleggen. Het gebeurt ook dat trainers net zolang doorvragen totdat jongeren zeggen wat de trainers willen horen in plaats van dat ze hun eigen mening geven. Een jongere vindt dat er veel wisseling is van trainers. Zijn voorkeur gaat uit naar vaste trainers. Een ander constateert dat bepaalde trainers zich op de achtergrond houden, omdat ze zelf nog niet veel ervaring met de training hebben. Tot slot zijn enkele jongeren van mening dat trainers sneller moeten ingrijpen en beter grenzen moeten stellen.

#### *Tevredenheid over levensverhaal*

De meeste geïnterviewde jongeren zijn positief over het schrijven van het levensverhaal. Zij vinden het leuk en leerzaam. Bovendien helpt het opschrijven hen om hun levensverhaal daarna aan anderen te kunnen vertellen. Een aantal jongeren vindt het wel lastig om over het verleden te schrijven en zo persoonlijk te zijn. Daarnaast staan enkele jongeren uitgesproken negatief tegenover het levensverhaal, omdat zij vinden dat groepsleiders niet alles hoeven te weten of dat je juist vooruit moet kijken in plaats van naar het verleden. Verder geven sommige jongeren aan dat het voor hen geen nuttige opdracht was, omdat zij hun eigen verhaal toch al kenden.

De meerderheid heeft het als goed, maar tegelijkertijd als moeilijk ervaren om het eigen levensverhaal te vertellen tijdens een TIP-bijeenkomst. Jongeren vinden het belangrijk dat groepsgenoten en groepsleiders hen leren kennen en weten waar ze rekening mee kunnen houden. Een jongere geeft aan dat het raar voelt om alles te

vertellen als je nog niemand kent. Ook zijn er enkele jongeren die bepaalde gebeurtenissen uit hun verhaal hebben weggelaten. Slechts één jongere heeft geweigerd zijn levensverhaal te vertellen, omdat hij dat te persoonlijk vond. Ten slotte staan enkele jongeren neutraal tegenover het vertellen van hun levensverhaal; ze vonden het niet vervelend, maar ook niet nuttig omdat de groepsgenoten alles al wisten volgens hen.

#### *Tevredenheid over ouderparticipatie*

Hoewel nog niet in alle JJI's gewerkt wordt met Perspectiefplannen, vindt de helft van de geïnterviewde jongeren het positief dat nu of in de toekomst aan hun ouders gevraagd wordt mee te denken over de Perspectiefplannen. De jongeren vinden dat hun ouders hun mening moeten kunnen geven. Het is volgens hen ook belangrijk dat ouders op de hoogte zijn van hoe het met hen gaat. Zes jongeren kunnen zich hierover geen mening vormen, omdat zij niet helemaal bekend zijn met de inhoud van de Perspectiefplannen. Verder zijn vier jongeren neutraal in hun standpunt en twee jongeren uitgesproken negatief.

Ook zijn de meeste jongeren er tevreden over dat hun ouders aanwezig zijn bij het Perspectiefplan-overleg. In werkelijkheid is dit nog weinig voor gekomen, maar jongeren geven aan het wel belangrijk te vinden dat hun ouders weten of ze vooruit zijn gegaan.

#### *Veilig leefklimaat*

De helft van de jongeren is positief over het leven met andere jongeren in een groep, 38% is neutraal en 13% negatief. Sommige jongeren noemen het leuk, gezellig of leerzaam; anderen vinden de sfeer vervelend of de groep te druk. Verschillende jongeren geven aan dat zij het gewend zijn om in een groep te leven. Geen van de jongeren ervaart de groep als bedreigend of spannend.

Een ruime meerderheid (88%) voelt zich meestal veilig op de leefgroep en enkele jongeren soms. Alle jongeren – één uitgezonderd - kennen het dagprogramma en weten wat er op welk tijdstip van hen verwacht wordt.

#### *Leren van YOUTURN*

De meeste jongeren geven aan dat zij veel (63%) of een beetje (33%) leren van YOUTURN. Slechts één jongere zegt dat hij niets van de methodiek geleerd heeft. Er worden verschillende voorbeelden genoemd van wat ze geleerd hebben: op een andere manier denken, betere keuzes maken, denkfouten en problemenamen herkennen, eerst denken en dan doen, omgaan met boosheid, situaties beter inschatten, meer rekening houden met anderen, voor jezelf opkomen en hoe je moet omgaan met anderen. De meeste jongeren kunnen ook een concreet voorbeeld noemen van een situatie waarin zij nu anders zouden denken of handelen. Sommige verwijzen hierbij naar denkfouten, zoals uitgaan van het ergste en egocentrisme. Op de vraag of ze het geleerde ook toepassen, antwoordt de meerderheid bevestigend. Enkele jongeren geven aan dat het binnen de JJI wel lukt, maar dat ze niet weten of het buiten ook zal lukken.

Na het invullen van een zelfevaluatie-formulier hebben 14 van de 24 jongeren meestal of soms een gesprek met hun mentor of groepsleider. Hiervan vinden zes jongeren dat het gesprek hen helpt om beter te begrijpen wat er goed ging en wat niet. Voor drie jongeren helpt het gesprek over de situatie soms en de overige vijf jongeren geven aan dat zij meestal niets leren van zo'n gesprek.

### 4.3 Jeugdsurvey

De jeugdsurvey is een algemeen landelijk tevredenheidsonderzoek onder jongeren die verblijven in JJI's. In deze paragraaf wordt de tevredenheid van de subschalen veiligheid, omgang met groepsleiders, omgang met jongeren en maatschappelijke integratie uiteengezet. Omdat de jeugdsurvey zich niet specifiek richt op de tevredenheid met YOUTURN worden alleen de stellingen die samenhangen met YOUTURN beschreven en de gemiddelde somscores van de schalen.

#### *Veiligheid*

De schaal veiligheid gaat over hoe veilig of onveilig jongeren zich voelen binnen de JJI. De gemiddelde totaalscore van 3,8 ( $N=146$ ) wijst op een positieve beoordeling van de veiligheid in de JJI's. Een score hoger dan 3,5 betekent een positief oordeel over de schaal of het item en een score lager dan 2,5 een negatief oordeel, zie voor de exacte indeling Tabel 4 in hoofdstuk 2.

Binnen de schaal wordt de stelling "je moet hier oppassen voor sommige medewerkers" het minst positief beoordeeld (3,3). Een derde is het eens met deze stelling, de helft van de jongeren niet en 17% is hierover neutraal. De stelling "ik ben hier regelmatig bang" scoort het hoogst (4,1): 88% van de jongeren herkent zich niet in deze stelling of is neutraal. Het bestaan van een veilige sfeer binnen de groep is een belangrijk element voor het vormen van een positieve leercultuur binnen YOUTURN. Op de stelling "ik voel me veilig in de groep" is de gemiddelde score een 4,0, oftewel een positief oordeel. De meeste jongeren hebben niet het gevoel dat ze moeten oppassen voor andere jongeren in de groep of dat ze bedreigd worden (resp. 3,7 en 3,9).

#### *Omgang met groepsleiding*

De stellingen binnen deze schaal hebben betrekking op het contact tussen groepsleiders en jongeren: worden jongeren gesteund door de groepsleiders en is er sprake van (on)gelijke behandeling? Met een gemiddelde totaalscore van 3,3 ( $N=149$ ) beoordelen de jongeren de omgang met de groepsleiding licht positief. Jongeren vinden over het algemeen dat zij met hun problemen bij de groepsleiding terecht kunnen (3,8). De mening van jongeren over de gelijke behandeling door groepsleiders is erg verdeeld; de stelling "groepsleiders trekken jongeren voor" is gemiddeld beoordeeld met een 2,9. Met behulp van YOUTURN proberen groepsleiders, mentoren en trainers jongeren inzicht te geven in hun eigen problemen en denkfouten en hoe ze hiermee op een andere manier kunnen omgaan. Op de stelling "de groepsleiding leert me hoe ik anders met dingen om kan gaan" geven jongeren met een gemiddelde van 3,6 een positief oordeel.

#### *Omgang van jongeren onderling*

Deze schaal beoogt inzicht te geven in hoe jongeren de omgang met elkaar beleven. De meeste jongeren zijn positief over het contact dat ze hebben met andere jongeren (3,7;  $N=146$ ); jongeren in de groep luisteren naar elkaar en als ze problemen hebben worden ze geholpen door andere jongeren. Een positieve leercultuur is een kernelement van YOUTURN. De gemiddelde schaalscore geeft een indicatie voor het bestaan van een positieve cultuur. Het leerelement is echter niet aanbod gekomen in de jeugdsurvey.

### *Maatschappelijke integratie*

Deze schaal heeft betrekking op de tevredenheid van jongeren met activiteiten gericht op de terugkeer in de samenleving. Het gemiddelde oordeel van de jongeren over de zin van hun verblijf en de wijze waarop ze binnen de JJI worden voorbereid op de terugkeer in de samenleving is neutraal (3,2;  $N=143$ ). De stelling "door het verblijf in de inrichting leer ik dingen die mij straks (buiten) kunnen helpen" wordt het meest positief beoordeeld (3,4) en de stelling "mijn ouders zijn betrokken bij het maken van mijn verblijfs/behandelplan" het minst positief (2,9). In YOUTURN behoren ouders betrokken te worden bij de Perspectiefplannen van jongeren. Uit de interviews met jongeren blijkt ook dat dit nog niet standaard gebeurt. Op de stelling "ik spreek regelmatig met mijn mentor over mijn verblijfs/behandelplan" reageren de jongeren met een gemiddelde score van 3,3 licht positief.

## 4.4 Conclusie motivatie en tevredenheid van jongeren

De motivatie van jongeren voor YOUTURN wordt niet op een systematische wijze vastgesteld door JJI medewerkers. De jeugdsurvey geeft een beeld van de algemene tevredenheid van jongeren over het verblijf en indirect over YOUTURN. Door de interviews met medewerkers, jongeren, enquête, jeugdsurvey en observaties zijn in dit onderzoek de motivatie en tevredenheid van jongeren voor YOUTURN in kaart gebracht.

Jongeren vinden zichzelf over het algemeen voldoende gemotiveerd voor deelname aan de verschillende YOUTURN-onderdelen, terwijl ongeveer de helft van de ondervraagde medewerkers jongeren niet gemotiveerd vindt. Voor deze discrepantie zijn verschillende verklaringen denkbaar. Enerzijds strookt de manier van deelname van jongeren mogelijk niet met wat zij eigenlijk van de methodiek vinden. Groepsdruk of het afzetten tegen autoriteiten kunnen hierbij een rol spelen. Anderzijds is het mogelijk dat de verwachtingen van medewerkers te hoog zijn of dat jongeren sociaal wenselijke antwoorden hebben gegeven.

Uitval komt betrekkelijk weinig voor in de onderzochte JJI's. Jongeren kunnen zich aan de meeste YOUTURN-onderdelen ook niet of nauwelijks onttrekken, omdat deze verplicht zijn. Het komt echter ook zelden voor dat jongeren niet willen meewerken of zich proberen te onttrekken aan YOUTURN. Een enkele keer weigert een jongere zijn levensverhaal te schrijven of deel te nemen aan een EQUIP-bijeenkomst, en in uitzonderlijke gevallen sluiten medewerkers jongeren zelf uit van deelname vanwege agressief gedrag, ernstige psychische of verstandelijke problemen.

Jongeren zijn vooral gemotiveerd voor de basisprofielen, mentorgesprekken en TIP-bijeenkomsten. De tevredenheid van jongeren met de beloningen en certificaten is wisselend, maar de meeste jongeren zijn hierover positief. In het bijzonder de certificaten werken voor veel jongeren stimulerend. De motivatie van jongeren tijdens de observaties van EQUIP is bij alle JJI's goed of zeer goed, één JJI uitgezonderd. Tijdens TIP-bijeenkomsten is de motivatie bij drie JJI's onvoldoende en bij de overige JJI's voldoende tot zeer goed. Jongeren blijken echter voornamelijk tevreden te zijn over de TIP-bijeenkomsten. Uitkomsten van het landelijke tevredenheidonderzoek wijzen op een positieve of licht positieve beoordeling van jongeren op het gebied van veiligheid, omgang met andere jongeren en groepsleiders en begeleiding bij terugkeer. Bijna alle jongeren vinden dat ze iets of veel leren van YOUTURN. Daarnaast zijn jongeren bereid om mee te werken aan de screenings- en meetinstrumenten, die tot nu door de JJI's gebruikt worden.

Voor sommige onderdelen van YOUTURN is de motivatie van jongeren laag. Volgens medewerkers levert het levensverhaal bij bepaalde jongeren weerstand op. De meeste jongeren geven echter aan dat ze het een lastig maar goed onderdeel vinden. De motivatie van jongeren is met name laag bij herhaling van de thema's van EQUIP-bijeenkomsten. Een aantal groepen heeft specifieke aandacht nodig: de 16+ jongeren en LVG jongeren. De indruk is dat meisjes gemotiveerder zijn voor YOUTURN dan jongens.

Medewerkers geven aan dat het hen meestal wel lukt om jongeren te motiveren door positieve bekrachtiging en door de voordelen van deelname te benadrukken. Geconcludeerd kan worden dat de motivatie voor de meeste jongeren voldoende te noemen is en geen grote belemmering vormt voor de uitvoering van YOUTURN. Hoewel het verschilt per onderdeel, zijn jongeren zijn over het algemeen genomen redelijk tevreden over de basismethodiek.





## 5 Tevredenheid, knelpunten en verbetermogelijkheden

In paragraaf 5.1 wordt een beeld geschetst van de waardering van YOUTURN door medewerkers en de uitwerking van YOUTURN op hun werkbeleving, omgang met collega's, werkbelasting, ziekteverzuim en personeelsverloop. Ook komt aan bod hoe medewerkers de begeleiding door de methodiekcoach ervaren en of de rollen en taakverdeling binnen YOUTURN en de methodiek voldoende duidelijk zijn. Vervolgens wordt in paragraaf 5.2 ingegaan op de tevredenheid van medewerkers over de specifieke YOUTURN-onderdelen en de knelpunten die ze hierbij tegenkomen. In de volgende paragraaf zijn de door jongeren en medewerkers genoemde verbeterpunten voor de opzet van YOUTURN opgenomen. Het hoofdstuk wordt afgesloten met conclusies.

### 5.1 Beoordeling YOUTURN en werkbeleving medewerkers

#### *Beoordeling YOUTURN*

De medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld geven de basismethodiek als rapportcijfer een 6,9. Drie van de 74 medewerkers geven YOUTURN een onvoldoende. Het meest genoemde rapportcijfer is een 7 (40% van de medewerkers).

#### *YOUTURN voor deze doelgroep*

59% van de geënquêteerden vindt dat YOUTURN in vergelijking tot andere methodieken voor gedragsverandering een meerwaarde heeft (N=68). Slechts 2% beoordeelt YOUTURN als minder goed. De overige ondervraagden ervaren geen verschil tussen YOUTURN en andere methodieken.

Uit de interviews met methodiekcoaches blijkt dat ze allemaal de basismethodiek geschikt vinden voor de jongeren die verblijven in JJI's. Door de combinatie van het Competentiemodel en de trainingen is er zowel aandacht voor het concrete gedrag als voor de gedachten van jongeren. Een methodiekcoach merkt op dat jongeren veel kunnen opsteken van YOUTURN, mits de methodiek goed wordt uitgevoerd. In bijna alle JJI's vinden ook de geïnterviewde groepsleiders YOUTURN een goede methodiek voor deze doelgroep. Wel is op sommige punten aanpassing gewenst, zoals voor 16+ jongeren. Suggesties voor aanpassingen in de opzet van YOUTURN worden verder uitgebreid in paragraaf 5.3 beschreven.

Het merendeel van de 68 geënquêteerden is positief over de resultaten van de basismethodiek bij jongeren; 79% is tevreden tot heel tevreden. In de interviews vertellen groepsleiders dat de jongeren van YOUTURN vooral leren samenwerken en elkaar aanspreken. Daarnaast leren ze praktische vaardigheden, zoals met mes en vork eten. Sommige groepsleiders geven aan dat jongeren zich bewuster worden van hun denkfouten, gevoelens en handelen en dat ze op een andere manier tegen situaties aan leren kijken. Jongeren leren eerst na te denken voordat ze iets doen. Een groepsleider merkt op dat de jongeren elkaar makkelijker aanspreken op elkaars gedrag terwijl ze voorheen elkaar eerder 'verlinkten'. Andere groepsleiders betwijfelen of jongeren echt iets leren en vermoeden dat jongeren sociaal wenselijk gedrag leren vertonen om hun eigen doelen te bereiken, terwijl hun denkwijze in wezen niet verandert. Een gedragswetenschapper vraagt zich af of de methodiek wel geschikt is voor jongeren met psychopathische trekken.

### *Positieve punten voor de jongeren*

Docenten, gedragswetenschappers en groepsleiders noemen verschillende positieve punten van de YOUTURN methodiek voor jongeren. Jongeren kunnen oefenen in het aanspreken op elkaars gedrag, ze leren bespreken wat hen dwars zit en welke emoties ze daarbij ervaren. Hierdoor neemt het inzicht in hun eigen handelen toe. Daarnaast worden jongeren erg aangesproken op hun eigen verantwoordelijkheid, onder andere doordat ze bij TIP zelf sturing moeten geven. Door YOUTURN krijgen jongeren meer respect voor anderen en denken ze niet meer alleen aan zichzelf.

Verder is het volgens de geïnterviewden erg goed dat de positieve kant van jongeren wordt benadrukt. Er is zowel aandacht voor de dingen die jongeren goed kunnen als voor de problemen en beperkingen die jongeren hebben. Deze positieve benadering werkt heel goed. Door de 5G's leren jongeren hun situatie op een andere manier te bekijken. Ze doen meer cognitieve kennis op, waardoor ze beter kunnen ordenen en overzicht kunnen houden.

### *Duidelijkheid van rollen binnen YOUTURN*

De geïnterviewde groepsleiders vervullen allemaal de drie verschillende rollen binnen YOUTURN, te weten trainer, mentor en groepsleider. Het onderscheid tussen de drie rollen is voor alle groepsleiders duidelijk. De rol van mentor is duidelijk afgebakend in de individuele mentorgesprekken met jongeren. Sommige groepsleiders vinden de afwisseling tussen groepsleider en trainer soms wel lastig. Dat geldt met name voor de overgang van groepsleider naar trainer, omdat ze als groepsleiders directiever zijn en gewend zijn om in te grijpen ('politieagent') en als trainer moeten ze meer coachen en aansturen. Een ervaren groepsleider geeft aan dat het afwisselen van rollen na verloop van tijd een routine wordt. De voorbereiding van een kwartier voorafgaand aan de training vergemakkelijkt de wisseling tussen de rollen. Bij de meeste groepsleiders levert dit geen rolverwarring op. In de enquête geven alle uitvoerders – één uitgezonderd – aan dat het voor hen duidelijk of meestal duidelijk is welke rol ze moeten aannemen bij de begeleiding van jongeren.

Docenten vinden hun rol in het kader van de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten voldoende duidelijk. Alleen voor de docenten in één JJI is hun aandeel in de trainingen vooralsnog onduidelijk. De meeste docenten hebben geen last van verwarring tussen hun rol als trainer en hun rol als docent. De plek van YOUTURN binnen het onderwijs is in een andere JJI niet voldoende helder. De docent weet niet of en hoe er een vertaling van YOUTURN naar school gemaakt moet worden.

De rol van de gedragswetenschapper binnen YOUTURN wordt op verschillende manieren ingevuld binnen de JJI's. Bij drie JJI's heeft de gedragswetenschapper een sturende en adviserende rol bij de basisprofielen en/of de ontwikkelingsprofielen. De gedragswetenschapper overlegt bijvoorbeeld met de groepsleider of een jongere door kan naar het volgende profiel. Bij twee JJI's hebben de gedragswetenschappers een rol binnen de Perspectiefplannen; ze schrijven deze plannen of beoordelen deze. Van één JJI is de gedragswetenschapper voornamelijk bezig met het observeren van trainingen en nagaan of er volgens YOUTURN gewerkt wordt (zoals mentorgesprekken, oudercontacten en het aanleveren van stukken voor het Perspectiefplan-overleg). Eén van de gedragswetenschappers is van mening dat de rol van gedragswetenschapper meer uitgediept kan worden binnen YOUTURN.

Bij twee JJI's is de positie van de gedragswetenschapper nog onduidelijk. Taken en samenwerking moeten nog beter afgestemd worden; wie is er bijvoorbeeld bij bepaalde

bijeenkomsten aanwezig, de methodiekcoach of de gedragswetenschapper? In de andere JJI's vindt de gedragswetenschapper zijn/haar rol voldoende duidelijk, maar ook daar komt het voor dat taken overlappen met die van de methodiekcoach. Over het al dan niet samen invullen van de profielen met groepsleiders bestaat ook nog onduidelijkheid. De rol- en taakverdeling tussen teamleider, methodiekcoach en gedragswetenschappers in het aansturen en de beoordeling van groepsleiders is niet altijd scherp.

#### *Duidelijkheid uitvoering methodiek*

Uit de enquête blijkt dat het voor uitvoerders duidelijk (40%) of meestal duidelijk (60%) is hoe de methodiek YOUTURN uitgevoerd dient te worden (N=76).

Uit de interviews blijkt echter dat bepaalde onderdelen van YOUTURN voor een aantal groepsleiders niet helder zijn. Zo vinden sommige groepsleiders de profielen van het beloningssysteem onduidelijk. Bovendien verschilt de interpretatie van de basisprofielen volgens een methodiekcoach sterk per mentor. Er zijn mentoren die de vaardigheden erg streng beoordelen en mentoren die heel soepel zijn. Ook geven sommige groepsleiders aan dat zij niet precies weten hoe zij YOUTURN kunnen integreren in het dagelijks handelen op de leefgroep.

Ruim drie kwart van de medewerkers geeft aan gebruik te maken van de handleiding van YOUTURN. Bijna een kwart gebruikt de handleiding (meestal) niet. Over de handleiding van YOUTURN is de meerderheid van de geënquêteerden tevreden of heel tevreden (90%; N=73).

#### *Ervaring werken met de methodiek*

De geïnterviewde docenten zijn erg positief over het werken met YOUTURN. Door de trainingen hebben docenten meer inzicht in de achtergrond van jongeren en begrijpen zij hen beter. Ook van de school die nog niet betrokken is bij de trainingen in de JJI, zijn de docenten enthousiast over YOUTURN en willen ze graag starten met de methodiek. De docenten geven aan dat het werken met YOUTURN ook positieve gevolgen heeft voor de medewerkers zelf. Door YOUTURN is er meer contact met de medewerkers van de JJI en is er meer ruimte om elkaar aan te spreken. Dit komt volgens de docenten doordat iedereen nu vanuit een gezamenlijk kader werkt. Het inleveren van onderwijstijd door YOUTURN wordt als negatief punt genoemd. Meerdere docenten vinden dat de afwisseling van onderwijslessen en de EQUIP- en TIP- bijeenkomsten hun werk leuker maakt.

Van alle JJI's zijn de gedragswetenschappers heel tevreden over het werken met de methodiek. Hoewel een enkeling als nadeel noemt dat je gedwongen wordt een bepaalde structuur te volgen, vinden de meeste gedragswetenschappers het juist prettig om gestructureerd te werken. YOUTURN fungeert voor hen als een kapstok of denkkader. Daarnaast geeft de methodiek alle medewerkers en jongeren een gemeenschappelijke taal. Volgens een gedragswetenschapper levert de methodiek tevens voordelen op voor de therapie, omdat jongeren door YOUTURN al enige voorkennis en meer probleeminzicht hebben. Als negatieve punten noemen twee gedragswetenschappers de werkdruk en twee de onduidelijkheid over de rol- en taakverdeling binnen YOUTURN. Vooral het schrijven van de Perspectieplannen en het afnemen van intakes bij een hoge instroom kost veel tijd. Verder geven gedragswetenschappers van twee JJI's aan soms informatie te missen, omdat ze zelf geen EQUIP- en TIP-bijeenkomsten geven.

Ook de managers van alle onderzochte JJI's zijn positief over het werken met de methodiek. Twee van hen zien YOUTURN niet als een compleet nieuwe methodiek, maar

als een verdieping en kwaliteitsverbetering van de eerdere manier van werken. Uit de interviews met managers blijkt ook dat in bijna alle JJI's voldoende draagvlak is voor YOUTURN.

De methodiekcoaches vinden dat het werken met YOUTURN hun werk positief heeft beïnvloed. Het geeft hen concrete handvatten om de uitvoerders te coachen. Eén methodiekcoach geeft aan dat de meerwaarde van de begeleiding door een methodiekcoach is afgenomen sinds het aantal leefgroepen dat hij begeleidt is uitgebreid van één naar vier. Hierdoor is er minder tijd om individuele medewerkers goed te begeleiden en aan te sturen.

De interviews met groepsleiders laten een iets gevarieerder beeld zien. Bijna alle groepsleiders zijn positief over het werken met de methodiek, maar sommige hebben wel wat op- en aanmerkingen. Groepsleiders vinden het goed dat ze nu meer zelf aan de slag kunnen met de jongeren. Ze hebben een actievare rol in de begeleiding en het contact met jongeren is daardoor intensiever en minder oppervlakkig. Sommige groepsleiders zijn zich meer bewust van hun eigen handelen en andere vinden het fijn om doelgericht met een jongere te werken. De positieve benaderingswijze in YOUTURN vinden groepsleiders vaak ook prettig werken. Groepsleiders hebben het gevoel dat ze dichter bij de jongere staan en door YOUTURN sneller en beter zicht krijgen op de situatie en gedrag van de jongere. In twee JJI's geven verschillende medewerkers aan dat ze het werken met de methodiek leuk vinden omdat zij zien dat YOUTURN effect heeft op de jongeren. De professionele verslaglegging wordt ook als meerwaarde van de methodiek genoemd. Verder vinden bijna alle groepsleiders dat YOUTURN meer richting en houvast geeft. De structuur, overzichtelijkheid en duidelijkheid wordt over het algemeen in alle JJI's als positief ervaren. Volgens enkele groepsleiders moet de structuur soms echter te strak gevolgd worden, terwijl ze YOUTURN liever als een richtlijn of hulpmiddel willen hanteren. Het verplichtende karakter van YOUTURN wordt ook door enkele docenten ervaren als een negatief punt. Daarnaast blijkt uit de interviews dat niet alle groepsleiders het leuk vinden om trainingen te geven. Sommige groepsleiders zien hier zelfs tegenop. Verder wordt in alle JJI's genoemd dat de methodiek veel tijd in beslag neemt. Als er expliciet gevraagd wordt naar negatieve punten van de methodiek voor medewerkers, noemen de groepsleiders: uitbreiding van taken naast de dagelijkse werkzaamheden, toegenomen registratiewerk en werkdruk, gebrek aan tijd voor rapporteren en evaluatie en het geven van een EQUIP- of TIP-training aan een negatieve groep. Meerdere groepsleiders vinden dat YOUTURN een positieve invloed heeft op hun werk ondanks de werkdruk.

Uit de enquête blijkt dat 68% van de uitvoerende medewerkers (N=73) het werk als begeleider aantrekkelijker vindt door de basismethodiek. Op de vraag of YOUTURN de inrichting als werkgever aantrekkelijker maakt, antwoordt 64% positief (N=71).

### *Omgang met collega's*

In vier JJI's wordt in interviews vermeld dat de samenwerking tussen groepsleiders en docenten is veranderd sinds er gezamenlijk trainingen worden gegeven. Ten eerste hebben docenten en groepsleiders veel vaker contact en leren ze elkaar (beter) kennen. Daardoor wordt meer informatie uitgewisseld en beter samengewerkt. Er wordt door YOUTURN vanuit een gezamenlijk uitgangspunt gewerkt. Het contact tussen docenten onderling is volgens sommige docenten ook veranderd. Er is meer communicatie over de jongeren en docenten wijzen elkaar op elkaars (denk)fouten.

Volgens de meeste gedragswetenschappers heeft YOUTURN geen directe invloed op hun omgang met collega's. Wel wordt aangegeven dat medewerkers en vooral groepsleiders meer op elkaar gericht zijn en elkaar feedback geven. Eén gedragswetenschapper verwacht dat het contact met groepsleiders intensiever en meer inhoudelijk zal worden.

Groepsleiders zijn sinds de invoering van YOUTURN bewuster van hun eigen handelen en de invloed op jongeren en collega's. Elementen van YOUTURN zoals de positieve benadering en het elkaar aanspreken zijn in twee JJI's ook terug te zien in de onderlinge omgang tussen collega's. Groepsleiders geven aan dat ze elkaar vaker tips en feedback geven. Sommige groepsleiders zien wel veranderingen in het contact met docenten, maar niet in het contact met andere groepsleiders.

#### *Werkbelasting*

Volgens een aantal managers is de werkbelasting van groepsleiders toegenomen. Eén van hen constateert dat de werkbelasting alleen in de aanloopfase hoger was dan gewoonlijk en een ander geeft aan dat vóór YOUTURN ook geklaagd werd over de werkdruk. De verslaglegging, het voorbereiden en uitvoeren van de trainingen en het contact met ouders maken YOUTURN tot een arbeidsintensievere methodiek. Eén van de managers geeft aan dat de werkbelasting niet is toegenomen, maar dat medewerkers wel meer worden aangesproken op hun vermogen tot plannen en organiseren. Van de uitvoerders die zowel met als zonder YOUTURN hebben gewerkt, vindt 44% het werk zwaarder sinds de implementatie van YOUTURN (N=71). Dat wil zeggen dat meer dan de helft van de medewerkers geen toegenomen werkbelasting ervaart door YOUTURN.

#### *Fasering van YOUTURN*

Op de vraag of de opzet van YOUTURN fase 1 haalbaar is binnen 10 dagen, antwoordt 33% met "ja" en 39% met "ja, meestal" (72%; N=75). De manager van JJI A geeft in een interview aan dat hij tien dagen te kort vindt voor fase 1. Het afronden van de YOUTURN-onderdelen in fase 2 is volgens de meeste ondervraagden (meestal) haalbaar binnen 14 weken (87%; N=70).

#### *Ziekteverzuim en personeelsverloop*

De helft van de managers geeft in de interviews aan dat het ziekteverzuim is gedaald, maar dat het onduidelijk is of dit door YOUTURN komt. Bij twee JJI's is er namelijk een traject opgezet om het ziekteverzuim terug te dringen. De manager in een andere JJI geeft aan dat er meer zieken zijn door veel ontwikkelingen die momenteel plaatsvinden. Volgens één manager is het verloop van medewerkers mogelijk lager sinds de invoering van YOUTURN. Een andere manager vindt het nog te vroeg om hierover uitspraken te kunnen doen. In de vier overige JJI's geven de managers aan dat er geen verschil is in het verloop van medewerkers.

De JJI's hebben gegevens aangeleverd over het ziekteverzuim en het personeelsverloop, maar op basis hiervan kunnen geen harde conclusies getrokken worden. In 2009 en 2010 spelen er andere zaken, onder andere de Mexicaanse griep en de Q-koorts, die de ziekteverzuimcijfers mogelijk beïnvloed hebben. Hetzelfde geldt voor het personeelsverloop. Naast de implementatie van YOUTURN hebben andere ingrijpende ontwikkelingen plaatsgevonden tijdens de onderzochte periodes, zoals de bezuinigingen en de leegstand door de uitstroom van OTS-jongeren. Om deze redenen worden de gegevens over ziekteverzuim en personeelsverloop niet gerapporteerd.

### *Begeleiding door methodiekcoach*

De meeste docenten zijn tevreden over de begeleiding door de methodiekcoach. Deze begeleiding bestaat met name uit observaties en terugkoppeling bij de trainingen EQUIP en TIP. Ook geven ze aan dat ze altijd terecht kunnen voor tips en adviezen. Eén docent is niet tevreden. De ondersteuning is niet altijd voldoende en er wordt bij het inplannen van overleggen met de methodiekcoach en groepsleider geen rekening gehouden met het onderwijsrooster of zijn vaste vrije dag.

Ook de meeste gedragswetenschappers zijn tevreden over de begeleiding die de methodiekcoaches bieden. Eén gedragswetenschapper vindt dat de methodiekcoach vaker technieken zou kunnen voordoen of tijdens trainingen meer werkbegeleiding zou kunnen bieden. Een aantal gedragswetenschappers geeft aan dat de methodiekcoaches te weinig tijd hebben voor de begeleiding van de medewerkers.

De geïnterviewde groepsleiders zijn allemaal tevreden over de begeleiding die ze krijgen van de methodiekcoaches. Dit beeld wordt bevestigd door de uitkomsten van de enquête: 88% (N=74) geeft aan tevreden of heel tevreden te zijn over de begeleiding en coaching door de methodiekcoaches. De helft van de geïnterviewden geeft aan dat ze altijd met vragen terecht kan bij de methodiekcoach. Ondanks de tevredenheid geven ook groepsleiders aan dat de methodiekcoaches meer tijd zouden moeten krijgen. Bij twee JJI's zouden de groepsleiders willen dat de methodiekcoach meer aanwezig is bij TIP- en EQUIP-bijeenkomsten. In een andere JJI vinden zij het belangrijk dat de methodiekcoach zich nog meer op de leefgroep kan richten. Enkele groepsleiders vinden het vervelend dat de methodiekcoach soms ingrijpt tijdens de training. Volgens de groepsleiding verzwakt dat de positie van de trainer en zou beter achteraf feedback gegeven kunnen worden.

Alle managers zijn tevreden over de methodiekcoaches. Wel geven managers van drie JJI's aan dat de methodiekcoaches te weinig tijd hebben of weinig beschikbaar zijn door trainingen buiten de JJI.

### *Trainingen YOUTURN*

De geïnterviewde methodiekcoaches zijn positief over de A-training, maar vinden bepaalde onderdelen wel onderbelicht. Er is volgens hen te weinig aandacht voor onder meer het Sociaal Competentiemodel, het gebruik van de YOUTURN-technieken, de mentortaken en de oudercontacten. Het opstellen van Perspectiefplannen en Prestatieplannen en ouderparticipatie zijn geen aparte onderdelen van de training. In deze 5-daagse training wordt bijvoorbeeld slechts een paar uur besteed aan het voeren van mentorgesprekken. De A-training heeft voornamelijk betrekking op de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten (ruim 6 dagdelen). Uit de enquête blijkt dat bijna alle uitvoerders van YOUTURN (99%; N=72) tevreden of heel tevreden zijn over de training voor certificaat A. De groepsleiders geven in de interviews aan dat de training leuk was en dat de informatie goed werd overgebracht. Ook zij noemen echter onderwerpen die te weinig aan bod zijn gekomen, zoals het contact met de thuissituatie, mentorschap en omgaan met YOUTURN op de leefgroep. Sommige groepsleiders geven bovendien aan dat de tijd tussen de training en de implementatie van YOUTURN erg lang is. De opgedane kennis en vaardigheden konden ze niet direct toepassen, waardoor gedeeltes hiervan wegzakken.

De B-training is positief ontvangen door de methodiekcoaches. Volgens één methodiekcoach is de training voor medewerkers met veel ervaring in coaching minder relevant. Een andere methodiekcoach vindt de training erg kort.

### *Kwaliteit uitvoering YOUTURN*

Vier van de zes managers geven aan dat ze tevreden zijn over de kwaliteit van de uitvoering van YOUTURN. Volgens één manager waren de uitvoerders in het begin sceptisch over YOUTURN, maar ze geven nu aan dat het een verrijking is van hun vak. In het eerste half jaar moest er veel gestuurd en getrokken worden. Nu krijgt YOUTURN steeds meer vorm en zijn medewerkers zich in toenemende mate bewust van het werken volgens YOUTURN. Een andere manager geeft aan dat de uitvoerders in het begin positief en enthousiast waren. Momenteel verslapt door de drukte de aandacht en vervallen ze weer in oude patronen. De medewerkers moeten weer worden wakker geschud. Dit gaat in golfbewegingen. Een manager van een andere JJI is niet tevreden over de kwaliteit van de uitvoering. De medewerkers weten soms niet wat ze moeten doen, de afvinklijst met een opsomming van alle taken in fasen 1 en 2 is bijvoorbeeld nog niet bij iedereen bekend. YOUTURN zit nog steeds niet in 'het systeem' van de uitvoerders.

### *Competenties van medewerkers*

In drie JJI's wordt door de manager en/of de methodiekcoach aangegeven dat de uitvoerders niet allemaal competent zijn om YOUTURN uit te voeren. Sommige medewerkers kunnen de jongeren niet goed begeleiden en coachen. Ze blijven werken op de oude manier. Een methodiekcoach geeft aan dat deze medewerkers niet volledig ongeschikt zijn, maar nog veel moeten leren. Het gaat met name om houding en bejegeningaspecten. Voor YOUTURN is een minder beheersmatige en meer pedagogische, therapeutische cultuur nodig. Die omslag kunnen sommige groepsleiders moeilijk maken. Ook zijn enkele methodiekcoaches niet tevreden over het verloop van de mentorgesprekken. De houding van de mentor is soms te autoritair en er kunnen vaker competentievergrotenende technieken worden toegepast. Hierbij kan het opleidingsniveau een rol spelen. Sommige MBO medewerkers zijn vooral groepswerkers en hebben moeite met onderdelen als mentorgesprekken en trainingen. De geïnterviewden van de andere JJI's geven aan dat ze de medewerkers wel voldoende competent vinden. Een manager twijfelt wel of oudere medewerkers zich het hele spectrum van YOUTURN eigen gaan maken. Over het functioneren van de C-trainers zijn alle managers tevreden. In één JJI wordt inmiddels ook deskundigheidsbevordering geboden over het benaderen van jongeren bij ongewenst gedrag en het bevorderen van een positieve groepscultuur. Bij twee JJI's zijn de methodiekcoaches ook de C-trainers. Het voordeel van deze dubbelfunctie is volgens de manager dat ze op de hoogte zijn van alle informatie en de voortgang rondom YOUTURN. Het nadeel is dat ze vaak trainingen geven, waardoor ze minder tijd hebben voor hun functie als methodiekcoach. Volgens de meeste methodiekcoaches brengen de C-trainers de methodiek goed over.

## 5.2 Tevredenheid en knelpunten uitvoering YOUTURN

De tevredenheid met verschillende YOUTURN-onderdelen wordt in deze paragraaf beschreven. Tevens worden eventuele knelpunten in de uitvoering vermeld.



### 5.2.1 Instroomprogramma (Fase 1)

#### *Introductiegesprekken*

Zowel in de interviews als in de enquêtes komt naar voren dat het voeren van drie introductiegesprekken binnen tien dagen lastig is. Oorzaken die genoemd worden zijn drukte op de groep, andere taken als groepsleider, te weinig mogelijkheden door onregelmatige diensten of parttime aanstelling en geslotenheid van jongeren net na opname. Het is onduidelijk wie de introductiegesprekken voert als de mentor en co-mentor beiden niet beschikbaar zijn.

#### *Intakegesprekken*

In de enquête onder medewerkers wordt vermeld dat de afwezigheid van docenten tijdens schoolvakanties een probleem oplevert voor het op tijd afnemen van de onderwijsintake.

#### *Instroomprofiel*

In de enquête geeft een derde van de mentoren aan dat zich knelpunten voordoen bij het hanteren van het instroomprofiel (34%; N=70). Genoemde knelpunten zijn de hoge werkdruk in de eerste tien dagen en de daardoor beperkte tijd van mentoren voor individuele gesprekken. Hierdoor is er weinig informatie beschikbaar en vindt een aantal mentoren de onderdelen lastig te scoren. Bovendien is het niveau van sommige jongeren erg laag, waardoor extra tijdsinvestering gewenst maar niet altijd haalbaar is. In interviews wordt ook aangegeven dat dit knelpunt zich voordoet bij licht verstandelijk gehandicapte of emotioneel zwakkere jongeren. Zij hebben doorgaans meer tijd nodig om de vaardigheden in het instroomprofiel te leren. De tien dagen die er officieel voor staan, zijn dan volgens een groepsleider te kort. Het afronden van het instroomprofiel gebeurt om bovengenoemde redenen niet standaard binnen tien dagen. Als verbeterpunt wordt genoemd dat het instroomprofiel niet alleen door mentoren beoordeeld kan worden maar ook door groepsleiders. Opvallend is dat de co-mentor niet genoemd wordt voor het opvangen van de drukte in fase 1 van YOUTURN.

#### *Portfolio*

Bij overplaatsing of een heropname in een JJI is het afhankelijk van de jongere of hij/zij het portfolio meeneemt. Indien een jongere het portfolio niet meeneemt, is het lastig te achterhalen welke YOUTURN-onderdelen hij/zij al heeft afgerond. Als oplossing voor dit probleem worden in sommige JJI's schaduwportfolio's bijgehouden door de mentor of bij uitstroom een kopie gemaakt van het portfolio.

#### *Eerste prestatieplan*

Het merendeel van de respondenten geeft in de enquête aan dat het opstellen van het prestatieplan geen problemen oplevert (82%; N=66). De overige respondenten noemen als knelpunt dat ouders niet worden betrokken en jongeren het niet zien als echt contract. Daarnaast kennen jongeren op het moment van invullen de termen 'denkfouten en probleemnamen' nog niet zo goed, waardoor het prestatieplan lastig in te vullen is. In de interviews geven sommige groepsleiders aan dat de positie en het vervolg van het eerste prestatieplan niet helemaal helder is. Ze vullen het prestatieplan wel in, maar weten niet goed wat ze er vervolgens mee moeten doen. Het prestatieplan heeft volgens een andere groepsleider weinig lading en betekenis. Ook een methodiecoach ziet dat

het prestatieplan niet goed van de grond komt en nog niet echt een meerwaarde heeft. Een gedragswetenschapper vermeldt, dat er bij de prestatieplannen meer samengewerkt kan worden met de mentor. Nu stelt de mentor samen met de jongere een persoonlijk doel op in het prestatieplan en de gedragswetenschapper formuleert de doelen in het eerste perspectiefplan. Deze onderdelen kunnen nog meer op elkaar afgestemd en in elkaar geschoven worden.

### 5.2.2 Screenings- en meetinstrumenten

Eén van de geïnterviewde gedragswetenschappers is van mening dat de SDQ en MAYSI-2 geen bruikbare lijsten zijn, omdat deze heel sociaal wenselijk worden ingevuld. Daarnaast heeft de MAYSI-2 volgens haar weinig onderscheidend vermogen: alle meisjes zijn volgens de uitkomsten suïcidaal. Verder geeft zij aan dat de SAVRY erg uitgebreid is en alleen afgenomen moet worden als verlof is aangevraagd, omdat het anders zijn doel voorbij schiet. Ook een andere gedragswetenschapper zet vraagtekens bij het nut van sommige instrumenten. Bovendien zijn niet alle instrumenten gevalideerd.

Een gedragswetenschapper geeft in het interview aan dat als het NIFP al een onderzoek heeft gedaan bij de jongere, de JJI minder prioriteit geeft aan de MAYSI-2 en SDQ.

Een ander suggereert dat de SDQ en MAYSI-2 in een te vroeg stadium worden afgenomen, omdat het een vertekend beeld kan geven als de jongere net opgenomen is. Jongeren vullen soms overal in dat het de schuld is van de jeugdzorg. Als de lijsten na een paar dagen ingevuld zouden worden, zou dat zinvoller en betrouwbaarder zijn. Ten slotte wordt aangegeven dat er nog geen scoringsformulier is voor de HID, waardoor interpretatie van de gegevens en terugkoppeling achterwege blijven.

Van de geënquêteerde uitvoerders (groepsleiders/mentoren/trainers) ervaart 12% knelpunten bij het gebruik van vragenlijsten binnen YOUTURN en heeft 35% hierover geen mening omdat het niet tot zijn takenpakket behoort. De meest genoemde knelpunten hebben te maken met onwetendheid en onduidelijkheid. Zo geven veel uitvoerders aan dat zij nog niet met alle vragenlijsten bekend zijn, dat de lijsten nog niet structureel worden gebruikt en dat het niet duidelijk is wat er met de ingevulde lijsten moet gebeuren. Daarnaast loopt een aantal medewerkers er tegenaan dat de vraagstelling van de HID erg negatief is. Ook vindt men dat sommige lijsten moeilijk zijn om in te vullen voor jongeren met een laag intelligentieniveau.

### 5.2.3 Stabilisatie- en motivatieperiode (Fase 2)

#### *Basisprofielen en beloningen*

Uit de enquête blijkt dat twee derde van de respondenten geen knelpunten ervaart bij het hanteren van de basisprofielen (68%; N=74). De overige respondenten noemen de volgende knelpunten: tijdsgebrek, de beoordeling van vaardigheden gebeurt niet consequent en verschilt per mentor, sommige vaardigheden zijn te kinderachtig, vaardigheden zijn voor bepaalde jongeren juist te moeilijk, soms te weinig zicht op het beheersen van de vaardigheid om te kunnen scoren (bijv. tandenpoetsen), twee weken is kort, vaardigheden zijn te algemeen en het is moeilijk om feedback te geven op de leefgroep omdat onduidelijk is in welk profiel jongeren zitten.

In de interviews wordt ook aangegeven dat het scoren van de vaardigheden soms problemen oplevert. Een groepsleider vindt de werkwijze van de basisprofielen

onduidelijk. Hij/zij weet niet wanneer of bij welke score een jongere het profiel heeft gehaald. Een andere groepsleider mist soms informatie over het functioneren van jongeren. Hierdoor is er niet altijd voldoende zicht om de vaardigheden goed te kunnen beoordelen. Een geïnterviewde docent ervaart het als een knelpunt dat de profielen voor het onderwijs nog niet klaar zijn. Hierover wordt in de basishandleiding niets vermeld. Verder worden knelpunten ervaren bij overplaatsing van jongeren. De opzet is dat jongeren doorgaan in het profiel waarmee ze in de vorige JJI gestart zijn. Dat heeft volgens een groepsleider zowel voor- als nadelen. Enerzijds wordt daarmee de continuïteit van YOUTURN gewaarborgd. Anderzijds kan een opname in een andere JJI veel impact hebben op een jongere en zijn/haar gedrag, waardoor jongeren bij eerder aangeleerde vaardigheden opnieuw begeleiding nodig hebben.

De bevoorrading van de beloningen voor de basisprofielen verloopt niet soepel, waardoor jongeren niet altijd op tijd hun beloning kunnen krijgen. Ook zou er meer diepgang aangebracht kunnen worden in het beoordelen en aanleren van vaardigheden in de basisprofielen. Jongeren doen de volgende verbeter suggesties voor beloningen: fruit of bezoek zonder toezicht als beloning, samenhang tussen zwaarte van het profiel en grootte van de beloning en het kunnen sparen voor een beloning. Uit de enquête en de interviews met managers blijkt dat het beloningssysteem verbeterd moet worden en dat er helderheid moet komen over de privileges van jongeren. Voorheen moesten jongeren veel minder doen voor een privilege.

### *Mentorgesprekken*

In alle JJI's vinden de groepsleiders dat de mentorgesprekken goed verlopen. Het YOUTURN mentorformulier is voor sommige groepsleiders prettig, terwijl andere het ervaren als een keurslijf. Als voordelen van het formulier worden het verkrijgen van meer informatie, gesprekken met meer diepgang en een betere vertrouwensrelatie met de jongere genoemd. Ook wordt ervaren dat het mentorformulier handvatten biedt en richting geeft aan de gesprekken. Groepsleiders die ontevreden zijn over het werken met het YOUTURN mentorformulier, vinden de onderwerpen niet relevant, zeer algemeen en missen verdieping. Een van hen ervaart het verplichtende karakter als kunstmatig. Als een jongere stabiel is, worden de gesprekken monotoon als het YOUTURN format wordt aangehouden. De mentorgesprekken moeten kunnen mee veranderen zodra een jongere een volgende fase bereikt.

Een derde van de mentoren ervaart knelpunten bij de mentorgesprekken (N=69). Wekelijkse mentorgesprekken zijn volgens de ondervraagden niet haalbaar vanwege de werkdruk en eerder genoemde redenen in hoofdstuk 3. Mentorgesprekken verlopen moeizaam als jongeren geen informatie willen verstrekken. Het is bovendien lastig om een rustig moment te vinden om met een jongere apart te gaan zitten. Docenten geven niet altijd toestemming om de jongere hiervoor uit de les te halen. Knelpunt is ook dat op de leefgroep vaak geen rustig gesprek gevoerd kan worden, omdat er veel afleiding is. Een ondervraagde vindt het onduidelijk welke onderwerpen aan bod moeten komen in het mentorgesprek. De wekelijkse frequentie is ook niet in alle gevallen wenselijk. Er treedt herhaling op en sommige jongeren hebben niet elke week behoefte aan een mentorgesprek. Genoemde verbeterpunten voor de uitvoering van mentorgesprekken in de interviews zijn het inplannen van de gesprekken en het vaker en beter rapporteren.

Tot slot kan de bewustwording van groepsleiders vergroot worden, want groepsleiders zijn zich er niet altijd van bewust dat de mentorgesprekken ook onderdeel zijn van YOUTURN.

### *Perspectiefplannen en Perspectiefplan-overleggen*

Over het algemeen zijn de gedragswetenschappers tevreden over de Perspectiefplan-overleggen. Het overleg verloopt goed en is nuttig. De open communicatie wordt als prettig ervaren. De aanwezigheid van ouders is volgens een gedragswetenschapper erg informatief. Zo leer je de houding van ouders en de opvoedingssituatie van een jongere goed kennen. Tegelijkertijd kan het erg lastig zijn, omdat sommige ouders de schuld en verantwoordelijkheid bij de samenleving of justitie leggen in plaats van bij hun zoon of dochter. Een gedragswetenschapper ziet vooral het belang in van het tweede Perspectiefplan-overleg. In dit overleg heeft het team gedrag, vaardigheden, sociale steunnetwerk etc. van een jongere in beeld en dan kan veel gericht gekeken worden welke interventies in gesprekken en trainingen ingezet kunnen worden. Tijdens het eerste Perspectiefplan-overleg beschikken medewerkers nog over weinig informatie en is bovendien onbekend hoe lang een jongere in de JJI zal verblijven. Een gedragswetenschapper is minder tevreden over het functioneren van mentoren. De mentor heeft vaak niet alles op orde en de inbreng is niet altijd nuttig.

De meeste gedragswetenschappers zijn positief over hun rol als voorzitter. De centrale rol is prettig, omdat je als gedragswetenschapper ook het verslag moet maken. Andere genoemde voordelen zijn dat je als voorzitter meervoudig partijdig kunt zijn en veel kan inbrengen. Uit de interviews met gedragswetenschappers blijkt onder meer dat tijdens het eerste Perspectiefplan vaak nog weinig informatie bekend is over de jongere. Het op tijd bundelen van alle informatiebronnen voor de Perspectiefplannen gaat niet vanzelf en vergt aansturing bij alle JJI's. Externen leveren niet altijd op tijd informatie aan, zoals het persoonlijkheidsonderzoek of plan van aanpak van de jeugdclassering.

### *Netwerkberaad*

Soms heeft een JJI ten tijde van het Netwerkberaad nog geen raadsrapport (BARO) ontvangen, wat als knelpunt wordt ervaren door de betrokkenen.

#### 5.2.4 EQUIP- en TIP- bijeenkomsten

Uit de interviews blijkt dat de meeste medewerkers tevreden zijn over de EQUIP-bijeenkomsten. Sommige medewerkers geven aan dat het wisselt per bijeenkomst, afhankelijk van de voorbereiding en van wie de training geeft. De jongeren doen de ene keer beter mee dan de andere keer. Medewerkers van één JJI zijn vooral tevreden over de sociale vaardigheidsbijeenkomsten (SOVA). Dit komt volgens hen doordat SOVA algemener en minder persoonlijk is dan Omgaan met kwaadheid. Een groepsleider vindt dat de samenwerking met docenten is verbeterd sinds EQUIP en TIP samen gegeven worden. De trainers van één JJI zijn uitermate enthousiast over EQUIP, omdat hun jongeren een goede inbreng leveren en zij constateren dat de jongeren het geleerde daadwerkelijk toepassen. Enkele medewerkers van verschillende JJI's zijn negatief over EQUIP. Zij vinden dat het niet goed loopt, de jongeren vaak geen zin hebben en er verveling heerst in de groep. De jongeren zijn snel uitgekeken op de thema's en een trainer betwijfelt of EQUIP impact heeft op de jongeren. De meningen over de EQUIP-bijeenkomsten zijn echter ook binnen de JJI's verdeeld.

Over TIP bestaat onder de trainers meer tevredenheid dan over EQUIP. Een groepsleider geeft aan dat er binnen TIP meer vrijheid is voor een eigen invulling en de jongeren meer gemotiveerd zijn voor TIP. Bovendien noemen verschillende trainers dat de bijeenkomst echt van de jongeren zelf is, in tegenstelling tot EQUIP. De jongeren weten zelf goed hoe het moet en zijn in staat de structuur te bewaren. Sommige trainers

vinden het nog moeilijk om de verantwoordelijkheid bij de groep te leggen. Ook geeft een trainer aan dat jongeren zelf een situatie kunnen kiezen waarbij ze binnen vijftien minuten klaar zijn. Jongeren accepteren het dan niet gemakkelijk als een trainer input geeft. Een ander genoemd nadeel van TIP is het verplichte invullen van zelfevaluatie-formulieren vooraf. Dit zorgt voor enige onrust en levert soms problemen op, omdat jongeren geen of geen geschikte situatie inbrengen. Bij sommige JJI's staat er een sanctie op het niet invullen van een ZEF. Verschillende trainers geven echter aan dat jongeren hier wel in groeien en ervaren geen grote knelpunten. Daarnaast vertellen sommige groepsleiders dat de inbreng van het levensverhaal tijdens TIP nog beperkt vorm krijgt en het voor de jongeren vaak te snel komt.

#### *Duur, frequentie en samenstelling groepen*

Van de geënquêteerde uitvoerders die EQUIP- en TIP-bijeenkomsten begeleiden (N=74), vindt 62% de duur van de bijeenkomsten precies goed. 31% vindt een uur te lang en 7% vindt het te kort. Deze resultaten worden bevestigd in de interviews met groepsleiders en docenten. Gemiddeld genomen vinden zij één uur een goede duur voor de groepsbijeenkomsten. Vrijwel alle trainers gaan hier flexibel mee om; de ene keer stoppen ze wat eerder en de andere keer gaan ze langer door. Bij trainers van twee JJI's bevalt 45 minuten over het algemeen beter dan een uur. Alleen bij de 16+ groep van een JJI zouden de trainers meer dan een uur de tijd willen hebben om dieper op de stof in te kunnen gaan. Daarnaast geeft een groepsleider aan dat de trainingsbijeenkomsten meer over de week verspreid zouden moeten worden in plaats van drie dagen achter elkaar wat binnen zijn JJI nu het geval is. Een andere groepsleider is van mening dat er minder bijeenkomsten zouden moeten plaatsvinden, omdat het ten koste gaat van het onderwijs. Hij doelt hierbij in het bijzonder op de jongeren die examens moeten doen.

Bijna drie kwart van de trainers is tevreden over de samenstelling van de groepen voor EQUIP en TIP. In de interviews geven uitvoerders aan dat zes tot acht jongeren een prettig aantal is. Sommige JJI's splitsen de groep als deze meer dan zes jongeren telt. De meeste trainers vinden het niet bezwaarlijk dat jongeren verschillen qua niveau, problematiek en leeftijd. Sommigen zien dit juist als pluspunt, bijvoorbeeld doordat de jongeren met een hoog IQ de rest van de groep positief kunnen beïnvloeden. Sommige trainers vinden de samenstelling van de groepen daarentegen niet homogeen genoeg en zouden juist liever een indeling willen maken naar niveau of leeftijd. Genoemde nadelen van diversiteit zijn dat jongeren met een licht verstandelijke beperking worden overvraagd en dat door de verschillen in problematiek niet alle onderwerpen bij iedereen van toepassing zijn. Er worden echter ook nadelen genoemd van homogene groepen: jonge jongeren spreken elkaar nog weinig op dingen aan en bij te veel jongeren met dezelfde afkomst in één groep ontstaat "kluitjesvorming".

#### *Knelpunten uitvoering EQUIP en TIP*

Op de vraag aan de geënquêteerden of zij voldoende handvatten hebben gekregen om de EQUIP-bijeenkomsten uit te voeren, antwoordt de meerderheid (92%; N=74) positief. Dit geldt ook voor de TIP-bijeenkomsten (94%; N=72). Ook in de interviews geven de meeste trainers aan dat ze tevreden zijn over de training die ze hebben gehad in EQUIP en TIP. Door ervaring op te doen krijgen ze het trainen steeds beter in de vingers. Enkele trainers zeggen behoefte te hebben aan een opfriscursus, omdat er lange tijd zat tussen de training en de daadwerkelijke uitvoering van EQUIP en TIP.

Ongeveer de helft van de uitvoerders (N=73) ervaart knelpunten bij EQUIP. Ten eerste wordt een gebrek aan motivatie bij jongeren vaak genoemd. Zij vinden de opdrachten te kinderachtig of niet realistisch. Ten tweede hebben veel trainers te weinig tijd voor de voorbereiding en raken ze door de wisselende duo's niet goed op elkaar ingespeeld. Daarnaast wordt genoemd dat het dilemma dat bij *morele keuze* bijeenkomsten wordt behandeld, vaak weinig aansprekend is voor de jongeren, bijvoorbeeld 'afkijken in de klas'. Verder is het bij sommige jongeren moeilijk om een uur de aandacht vast te houden. Bovendien vinden enkele trainers de onderlinge niveaueverschillen te groot of de groepen te klein. Enkele trainers geven aan dat de gesprekken aan de oppervlakte blijven en het moeilijk is diepgang te bewerkstelligen. Zowel uit interviews met jongeren als medewerkers blijkt verder dat het ongewenst is dat een jongere vaker dan twee keer de gehele training volgt. Herhaling van bijeenkomsten is dan ook een veel gehoord knelpunt, omdat jongeren daardoor ongemotiveerd raken. Ten slotte geeft een trainer aan dat de regel "alles binnen EQUIP, blijft binnen EQUIP" niet altijd wordt nageleefd. Zijn collega's dragen volgens hem soms te veel inhoudelijke informatie over aan andere medewerkers, die niet bij de bijeenkomst aanwezig waren.

Ruim een derde van de geënquêteerden (N=69) ervaart knelpunten bij TIP. De knelpunten hebben voornamelijk betrekking op de inbreng van zelfevaluatie-formulieren. Trainers vergeten de formulieren uit te delen of ze worden niet of onvolledig ingevuld. Naast oorzaken die te maken hebben met het tekortschieten van medewerkers, blijken veel jongeren het moeilijk te vinden om dit formulier in te vullen vanwege een beperkte taalvaardigheid. Daarnaast worden veel sociaal wenselijke antwoorden gegeven en betwijfelen medewerkers of jongeren dit onderdeel serieus nemen.

Bij het opstellen van het levensverhaal ervaart 29% van de uitvoerders knelpunten (N=70). Veel jongeren vinden het moeilijk om persoonlijke feiten los te laten, schamen zich of zijn achterdochtig. Sommier ingevulde of sociaal wenselijke verhalen kunnen hiervan het gevolg zijn. Daarentegen komt het ook wel eens voor dat jongeren te veel over zichzelf vertellen en dan door de groep in een hokje worden geplaatst of gepest worden. Ook bij TIP wordt de beperkte motivatie van jongeren genoemd als knelpunt.

### 5.2.5 Onderwijs

Uit de enquête blijkt dat bijna drie kwart van de uitvoerende medewerkers vindt dat er (meestal) een goede samenwerking met de docenten is omtrent YOUTURN (N=74). In één JJI is 88% ontevreden over de samenwerking met docenten. De docenten van deze school geven geen trainingen in de JJI.

In één JJI worden de trainingen volgens de geïnterviewde docent vaak niet goed voorbereid door de groepsleiders. Een groepsleider van dezelfde JJI geeft in de enquête aan dat docenten buiten de lessen moeilijk aan te zetten zijn tot medewerking in YOUTURN. De groepsleiders van twee JJI's geven aan dat de samenwerking met docenten bij de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten soms lastig is. De docenten gedragen zich volgens hen vaak teveel als docent bij een training. Ze sturen veel en willen het te snel overnemen van de jongeren. Sommige docenten ervaren de afname van de onderwijstijd als een knelpunt. Door de geplande EQUIP- en TIP-bijeenkomsten tijdens de onderwijsblokken komen jongeren die examens doen in tijdsnood.

Een verbeterpunt is volgens een aantal docenten de voor- en nabespreking van EQUIP en TIP. Deze besprekingen schieten er vaak bij in. Ook de informatie-uitwisseling over de basisprofielen van de jongeren kan verbeterd worden. Volgens een manager zou er in de lessen op school meer aandacht moeten zijn voor YOUTURN.

### 5.2.6 Ouderparticipatie

Uit de enquête onder uitvoerende medewerkers blijkt dat 55% tevreden is over de manier waarop ouders worden betrokken binnen YOUTURN (N=56). De andere helft is negatief over de wijze waarop ouderparticipatie vorm krijgt: 41% is ontevreden en 4% heel ontevreden. Sommige medewerkers geven aan dat ze weinig zicht hebben op de betrokkenheid van ouders, omdat deze contacten lopen via de gedragswetenschapper. Ook beschrijft een aantal uitvoerders dat er nog minimaal contact is met ouders. Een groepsleider wijt dit onder meer aan de cultuur van de JJI, de houding van de groepsleiders en het gebrek aan ondersteuning van de directie met betrekking tot dit onderwerp.

Bij het betrekken van ouders ervaren groepsleiders de nodige knelpunten. Soms zijn ouders het niet eens met de plaatsing en loopt het contact daardoor moeizaam. Enkele groepsleiders geven aan dat zij meer aandacht zouden willen besteden aan de thuissituatie en aan de denkwijze van ouders. Groepsleiders van één JJI zeggen dat er nog weinig knelpunten zijn, omdat er überhaupt weinig contact is met ouders. Dit geldt vermoedelijk voor meer JJI's.

Veel genoemde knelpunten zijn praktisch van aard: ouders zijn de Nederlandse taal niet voldoende machtig of de JJI is voor ouders ver weg en slecht bereikbaar. Ook kan er sprake zijn van een cultuurbarrière, zoals moeite van een vader om met een vrouwelijke groepsleider te spreken. Voor sommige groepsleiders is het verder moeilijk in te schatten wat ze in het contact met ouders wel en niet mogen vertellen. Tevens vinden zij het lastig dat ze als ze gebeld worden niet weten wie ze aan de lijn hebben en dus geen informatie kunnen geven. Er kan bijvoorbeeld een verkeerde vriend of loverboy bellen. Bovendien geeft een aantal groepsleiders aan dat zij onvoldoende tijd heeft voor contacten met ouders.

De groepsleiders van één JJI vinden het niet de moeite waard om het Perspectiefplan met ouders te bespreken, omdat zij werken op een *short stay* afdeling en de jongeren dus snel weer weggaan. Het uitnodigen van ouders kost veel tijd en aandacht.

Bij het betrekken van ouders bij het prestatieplan doen zich bij 59% van de mentoren (N=63) knelpunten voor. Ook hier spelen de taalbarrière en bereikbaarheid een rol. Daarnaast willen sommige jongeren zelf niet dat er contact is met hun ouders.

### 5.2.7 Overig

#### *Interne en externe communicatie*

Het management van de JJI's ziet verschillende aanpassingen tot stand komen om de communicatie te verbeteren. Bij één JJI wordt aangegeven dat de communicatie intern tussen de medewerkers en de verschillende diensten verbeterd moet worden. Er moeten stevige afspraken gemaakt worden over wie wat doet. Men spreekt elkaar hier nog onvoldoende op aan. In de werkbegeleiding zou hier meer op aangestuurd kunnen worden. Tevens vindt deze manager dat de frequentie van extern overleg verlaagd mag worden. Bij een andere JJI zou er meer gecommuniceerd mogen worden over de voortgang van de implementatie van YOUTURN. Ook de andere managers doen verschillende suggesties voor verbetering van de interne communicatie, zoals bespreking van het onderwerp communicatie bij het functioneringsgesprek en meer open communicatie over de eigen kwaliteiten van de uitvoerders. Ook geeft een manager aan dat er een landelijk rapportagesysteem zou moeten komen om de externe communicatie te verbeteren.

Een methodiekcoach vindt dat er vaker een afstemmingsoverleg met de methodiekcoaches moet plaatsvinden. Dit gebeurt in zijn JJI nu eenmaal in de zes of acht weken. In een andere JJI wil de gedragswetenschapper dat er meer overleg plaatsvindt tussen hem en de methodiekcoach, zodat er minder overlap is in hun takenpakket.

#### *Planningsvaardigheden*

Verschillende methodiekcoaches geven aan dat het ontwikkelen van planningsvaardigheden van groepsleiders nog in het beginstadium staat. Plannen is relatief nieuw voor groepsleiders. Groepsleiders hebben het druk, maar een keer per week een mentorgesprek is volgens de methodiekcoaches niet onmogelijk. Ze moeten leren prioriteiten te stellen.

#### *Onvoorziene gevolgen*

De geïnterviewde medewerkers ervaren zowel positieve als negatieve onvoorziene gevolgen van de implementatie van YOUTURN. Ten eerste geeft de methodiek mentoren meer verantwoordelijkheid en meer diepgang in hun werk, wat als positief ervaren wordt. Ten tweede is het aantal afzonderingen afgenomen bij één JJI. Bij verschillende JJI's is de sfeer tussen jongeren onderling verbeterd en is er meer wederzijds begrip tussen docenten en groepsleiders. Verder noemt een manager dat, tegen de verwachting in, de weerstand van jongeren uitblijft.

Een methodiekcoach geeft aan dat niet voorzien was dat de implementatie van YOUTURN zo'n grote omslag zou zijn en zoveel impact zou hebben. Volgens hem moeten medewerkers zich realiseren dat het tijd kost voor alles goed wordt uitgevoerd en dit niet binnen een half jaar is verwezenlijkt. Ook moeten medewerkers wennen aan alle formulieren en de tussentijdse wijziging daarvan maakte het er niet eenvoudiger op.

Een negatief gevolg voor veel medewerkers is de verhoogde werkdruk. Als tijdrovende onderdelen worden de perspectiefplannen, mentorgesprekken, verslaglegging en SAVRY genoemd. Verder wordt door een docent aangegeven dat er nadelen kleven aan het vervullen van verschillende rollen. Zo kan een conflict tussen jongere en docent lang invloed hebben op de EQUIP-trainingen. Een methodiekcoach geeft daarnaast aan dat niet alle medewerkers geschikt blijken te zijn voor uitvoering van de methodiek. Vooraf was niet voorzien dat er hoge eisen gesteld worden aan de vaardigheden van medewerkers.

Verder is het voor bepaalde groepen van JJI's nog onduidelijk hoe zij YOUTURN vorm gaan geven. Het team van de resocialisatieafdeling van een JJI is helemaal getraind in YOUTURN, maar ze werken er nog niet mee, omdat de toepassing van de methodiek op een resocialisatieafdeling nog niet helder is. De manager geeft aan dat dit van tevoren beter overdacht had moeten worden. Bovendien heeft een van de methodiekcoaches nog vragen omtrent (het nut van) het gebruik van tweede Perspectiefplannen op een afdeling voor kort verblijf. Tot slot geeft een methodiekcoach aan dat de combinatie van de functie van C-trainer en methodiekcoach niet wenselijk is. Zij vindt daarnaast dat het begeleidingsteam van de gedragswetenschapper en unitcoördinator niet betrokken genoeg zijn. De methodiekcoach heeft officieel alleen een adviserende rol, maar moet nu beslissingen nemen die strikt genomen door iemand van het management genomen zouden moeten worden.



### 5.3 Verbeterpunten basismethodiek YOUTURN

Zowel medewerkers als jongeren hebben verschillende punten genoemd waarop de basismethodiek volgens hen verbeterd kan worden. Het gaat hierbij dus niet om verbeteringen in de uitvoering, maar om onderdelen van YOUTURN die in de handleiding aangepast zouden moeten worden.

#### *Intake gedragswetenschapper*

Er zou een leidraad moeten komen voor het voeren van intakegesprekken door de gedragswetenschapper. Er bestaan nu te veel verschillen tussen gedragswetenschappers in de manier waarop zij invulling geven aan de intake.

#### *Screenings- en meetinstrumenten*

In de keuze van meetinstrumenten zou volgens de gedragswetenschappers een verbeteringslag gemaakt kunnen worden. Alle instrumenten zouden gevalideerd moeten zijn en er moet een scoringsformulier voor de HID beschikbaar komen voor de JJI's. Bovendien moeten de lijsten voldoende onderscheidend vermogen hebben. Verder zou afname van de SDQ en MAYSI-2 na een paar dagen in plaats van binnen 24 uur een betrouwbaarder beeld geven. Ten slotte moet de SAVRY alleen worden afgenomen als verlof is aangevraagd.

#### *Eerste Prestatieplan*

Het Prestatieplan zou beter tot zijn recht komen als het op een later moment wordt ingezet. Jongeren zijn dan beter bekend met de terminologie en de drukte van de eerste fase met intakes, introductiegesprekken, levensverhaal en instroomprofiel is dan voorbij.

#### *Mentorgesprekken*

Volgens veel geïnterviewde groepsleiders zou het beter zijn om het YOUTURN mentorformulier flexibel te hanteren, zodat er ruimte is voor de actuele situatie en individuele problemen van jongeren. In de enquête wordt ook een paar keer vermeld dat onderwerpen in het YOUTURN format niet altijd relevant zijn. De standaard onderwerpen vragen veel creativiteit van mentoren om meer diepgang in het gesprek aan te brengen.

#### *Basisprofielen*

Voor de basisprofielen zouden flexibele termijnen moeten gelden. Het is niet wenselijk om vaste termijnen voor basisprofielen te hanteren, omdat het voor sommige jongeren niet reëel is een basisprofiel in twee weken af te ronden en voor andere jongeren het geen uitdaging is om twee weken aan een profiel te werken.

De LVG formats van de basisprofielen kunnen geschikter gemaakt worden door het gebruik van eenvoudige taal en door pictogrammen te gebruiken. De enige aanpassing van de basisprofielen voor LVG is een opsplitsing van de reguliere basisprofielen in twee delen. Deze aanpassing is onvoldoende en niet bruikbaar voor LVG jongeren. Dit verbeterpunt wordt in meerdere interviews aangehaald.

Een andere verbetering is het aanbrengen van een logische en overzichtelijke opbouw van de basisprofielen. De vaardigheden volgen elkaar in de huidige opzet niet logisch op; moeilijke en gemakkelijke vaardigheden staan door elkaar. De basisprofielen zouden daarnaast meer toegespitst kunnen worden op het individu. De vaardigheden zijn niet voor alle jongeren van toepassing. Medewerkers zouden graag persoonlijke vaardigheden

willen toevoegen aan het basisprofiel. Een JJI geeft aan dat deze toevoegmogelijkheid momenteel wordt doorgevoerd in de landelijke werkgroep. Een andere verbeteringssuggestie om meer ruimte te kunnen bieden voor maatwerk, is het gebruik van een overzicht met basisvaardigheden waaruit een keuze gemaakt kan worden. Verder is het volgens een respondent beter de vaardigheden niet in de "hij-vorm" maar in de "ik-vorm" te formuleren. Ook signaleren sommige medewerkers taal- en spelfouten in de tekst en komen bepaalde vaardigheden twee keer voor.

#### *EQUIP- en TIP-bijeenkomsten*

De EQUIP-trainingen moeten beter aansluiten op de leeftijd van jongeren, hun ervaringen en achtergronden. De training moet aangepast worden voor specifieke doelgroepen, zoals jongeren van zestien jaar en ouder en LVG-jongeren. Ook moeten er aanpassingen komen voor de langverblijvers in de JJI, om herhaling te voorkomen. Aanbevolen wordt om de cyclus maximaal twee maal te doorlopen. Mogelijk kunnen jongeren die langer verblijven een functie met meer verantwoordelijkheid bekleden, zoals een co-leiders rol. Zowel medewerkers als jongeren vinden verder dat er meer ruimte zou moeten zijn voor actieve en creatieve werkvormen, zoals het gebruik van beeldmateriaal. Daarnaast sluiten EQUIP onderwerpen die realistischer en meer toegespitst zijn op het leven van alledag beter aan bij deze doelgroep.

Verbeteringen ten aanzien van het zelfevaluatie-formulier zijn onder meer een aangepast formulier voor de LVG groep, meer begeleiding bij het invullen en het eerder uitdelen van het zelfevaluatie-formulier voorafgaand aan een TIP-bijeenkomst. Ook zouden trainers graag meer keuze hebben in de modellen van gedragsverandering. Nu kan alleen het 5-G model op een zelfevaluatie-formulier ingevuld worden. Daarnaast moeten volgens de jongeren vooral negatieve situaties worden besproken tijdens TIP, omdat daar meer uitkomt dan uit de positieve zelfevaluatie-formulieren. Op het formulier voor verantwoordelijk gedrag staat bovendien "Hoe zou je het de volgende keer doen?", terwijl het logisch is dat je het dan weer op dezelfde manier zou doen. Beter zou zijn: "Op welke momenten zou je het weer zo doen?"

Het levensverhaal zou in een latere fase van YOUTURN verteld moeten worden, als de jongere meer gewend is en zich veilig voelt in de groep.

Naast de genoemde inhoudelijke verbeterpunten moet er volgens een groot aantal groepsleiders en docenten meer tijd geboden worden om de trainingen goed voor te bereiden en na te bespreken. Zowel bij EQUIP als TIP is de wens van de medewerkers bovendien om een vast koppel van trainers te hebben.

#### *Ouderparticipatie*

Er zijn te weinig handvatten voor mentoren op welke manier het contact en de samenwerking met ouders vormgegeven kan worden. Een handleiding of richtlijn zou hierbij erg helpen. Medewerkers willen ook graag dat ouders beter voorgelicht worden. Bijvoorbeeld door het ontwikkelen van toegankelijk foldermateriaal, zodat mentoren dit kunnen overhandigen bij het eerste contact.

#### *Samenwerking onderwijs en JJI*

De rapportagetermijnen van school en YOUTURN verschillen. Deze termijnen zouden parallel moeten lopen. Ook ziet de school het als een verbeterpunt als er gezamenlijk gerapporteerd gaat worden in een landelijk rapportagesysteem. De contacten tussen de school en de JJI zouden meer op basis van gelijkwaardigheid moeten zijn. Als er meer

openheid en duidelijkheid is, kan er sprake zijn van echte samenwerking. Zowel de groepsleiders als de docenten hebben meer behoefte aan onderlinge overlegmomenten.

#### *Kwaliteit uitvoering*

Het is wenselijk om de YOUTURN-technieken die zijn aangeleerd tijdens de A-training te herhalen bij een opfriscursus. Medewerkers hebben de technieken niet voldoende geïntegreerd in de dagelijkse begeleiding op de leefgroep.

#### *Begeleiding aan de uitvoerders van YOUTURN*

Methodiekkoches geven aan dat ze meer tijd nodig hebben om de teams te begeleiden. Ook een gedragswetenschapper vindt dat er veel meer tijd voor begeleiding gewenst is, met name voor *coaching on the job*.

#### *Non-verbale toevoegingen*

Verder wordt genoemd dat vanuit YOUTURN alternatieven moeten worden aangedragen wanneer een jongere de Nederlandse taal slecht beheerst. Een manager ziet graag een toevoeging van meer actievare non-verbale oefeningen in YOUTURN, zoals vertrouwens oefeningen. YOUTURN is vrij verbaal georiënteerd, hetgeen voor LVG jongeren lastig is.

#### *Medewerking effectonderzoek*

Alle geïnterviewde managers staan positief tegenover een effectstudie naar YOUTURN en zijn bereid om hier aan mee te werken. Sommigen zijn ervan overtuigd dat er bepaalde positieve effecten gevonden zullen worden. Twee managers maken hierbij de kanttekening dat het effectonderzoek in een later stadium moet plaatsvinden. Er moet volgens hen een aantal jaar voor worden uitgetrokken om een cultuur in een JJI te veranderen en de *timing* van het onderzoek moet goed worden afgestemd op andere onderzoeken die lopen in de JJI's. Een andere manager geeft aan dat hij vaak wat sceptisch is over effectstudies. Er spelen namelijk veel factoren mee en het is dus lastig om het effect af te bakenen. Het is volgens hem daarom belangrijk dat niet alleen naar recidive gekeken wordt.

## 5.4 Conclusie tevredenheid, knelpunten en verbetermogelijkheden

Met een rapportcijfer 7, gegeven door de uitvoerders, krijgt de basismethodiek YOUTURN een ruim voldoende. De methodiek is volgens hen geschikt voor de jongeren die verblijven in een JJI, maar er zijn aanpassingen noodzakelijk van EQUIP en de basisprofielen voor specifieke doelgroepen (16+ en LVG).

YOUTURN heeft volgens uitvoerders een meerwaarde ten opzichte van andere methodieken. Voor alle medewerkers is het duidelijk hoe YOUTURN uitgevoerd moet worden. De inbedding van YOUTURN in het onderwijs en de manier waarop ouders betrokken worden, is echter nog niet overal helder. Een richtlijn hierover is gewenst. De verschillende rollen binnen YOUTURN zijn voldoende duidelijk voor de groepsleiders en de docenten, maar niet voor alle gedragswetenschappers. De rol- en taakverdeling tussen teamleider, methodiekkcoach en gedragswetenschapper in het aansturen en de beoordeling van groepsleiders is regelmatig onduidelijk.

Het werken met de basismethodiek wordt door docenten, gedragswetenschappers, managers en methodiekkoches als (zeer) positief ervaren. De groepsleiders zijn over

het algemeen ook positief over het werken met YOUTURN, omdat het hen richting en houvast geeft. Uitvoerders van YOUTURN ervaren meer diepgang in hun werk. De sfeer onder de jongeren is verbeterd en de verwachte weerstand ten aanzien van de basismethodiek is grotendeels uitgebleven. Echter, het verplichte karakter van YOUTURN en de toegenomen registratie-eisen worden als negatief ervaren. De werkdruk is toegenomen door YOUTURN en de methodiek vraagt om meer planningsvaardigheden van de groepsleiders.

De omgang met collega's is positief veranderd. Er wordt meer informatie uitgewisseld en beter samengewerkt. De begeleiding van de methodiekcoach wordt door alle medewerkers als zeer zinvol ervaren. De methodieccoaches hebben wel meer tijd nodig voor het uitvoeren van alle voorgeschreven taken. De uitvoerders van YOUTURN zijn tevreden over de YOUTURN-training, maar geven aan dat onderwerpen als mentorgesprekken, basisprofielen en ouderparticipatie onvoldoende aan bod zijn gekomen. Niet alle groepsleiders zijn volgens methodieccoaches en managers competent om YOUTURN uit te voeren. Om de kwaliteit van de uitvoering van YOUTURN te waarborgen zijn opfrisdagen en voldoende (begeleiding door) methodieccoaches gewenst.

De trainers zijn vooral erg positief over TIP. Ook de samenwerking tussen docenten en groepsleiders ten aanzien van YOUTURN verloopt meestal, één JJI uitgezonderd, naar tevredenheid. De rapportagertermijnen van school en YOUTURN zouden echter beter op elkaar aan kunnen sluiten. Er doen zich weinig knelpunten voor bij het eerste Perspectiefplan en de basisprofielen. Medewerkers zijn tevreden over het verloop van de Perspectiefplan-overleggen, hoewel de benodigde informatie soms niet op tijd wordt aangeleverd. Verder is er volgens medewerkers te weinig aandacht voor de uitvoering van YOUTURN op de leefgroep.

Verbeteringen voor de opzet van YOUTURN zijn voornamelijk gericht op de *timing* van bepaalde onderdelen en het flexibeler hanteren van de termijnen. Het is vooral moeilijk om alle onderdelen van fase 1 –de drie introductiegesprekken en het instroomprofiel in het bijzonder - binnen de voorgeschreven tijd af te ronden. Ook de minimaal wekelijkse mentorgesprekken zijn volgens veel medewerkers niet haalbaar en ook niet altijd nodig c.q. zinvol.



## 6 Conclusie en discussie

YOUTURN neemt in de zes onderzochte JJI's een centrale plaats in. Er is voldoende draagvlak en zowel medewerkers als jongeren zijn overwegend positief over de methodiek. De meeste onderdelen van YOUTURN zijn echter onvoldoende geïmplementeerd. De eerste stappen zijn gezet, maar er moet nog flink geïnvesteerd worden om de uitvoering van de basismethodiek te verbeteren. Voor een deel heeft de beperkte implementatie te maken met de *timing* van het huidige onderzoek; voor sommige JJI's kwam de procesevaluatie op een moment dat de implementatie nog volop gaande was. De JJI's waarbij YOUTURN eerder geïmplementeerd is, voeren de YOUTURN-onderdelen Instroomprogramma en Screenings- en meetinstrumenten iets beter uit dan de andere JJI's. Bij EQUIP en TIP wordt de handleiding daarentegen beter gevolgd in de twee JJI's waarbij de implementatie het laatst is gestart. Dit komt mogelijk doordat de YOUTURN-training, waarin de nadruk ligt op EQUIP en TIP, nog vers in het geheugen ligt van de medewerkers. Op de meeste onderdelen is echter geen samenhang gevonden tussen de start van de implementatie en de programma-integriteit van YOUTURN, wat kan betekenen dat bepaalde knelpunten in de uitvoering structureel van aard zijn.

Over het geheel genomen verschillen de JJI's onderling minimaal op de programma-integriteit. Geen van de zes JJI's week sterk af van de andere. Op het niveau van afzonderlijke YOUTURN-onderdelen is sprake van een grotere variatie: op het ene onderdeel presteert de ene JJI beter dan de andere JJI's en op een ander onderdeel vice versa. Geen van de YOUTURN-onderdelen wordt volledig conform de handleiding uitgevoerd. Gemiddeld is de programma-integriteit bij drie van de negen YOUTURN-onderdelen voldoende tot ruim voldoende. Bij de overige onderdelen wordt de programmahandleiding in mindere mate gevolgd.

### *Onderdelen met hoge programma-integriteit*

Onderdelen die relatief goed worden uitgevoerd, zijn het instroomprogramma en de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten. Daarnaast is in de JJI's redelijk aan de randvoorwaarden voldaan. Desondanks ervaren medewerkers en jongeren bij deze onderdelen een aantal knelpunten.

Zowel de introductiegesprekken als het instroomprofiel zijn moeilijk haalbaar binnen de eerste tien dagen. Medewerkers ervaren vooral in deze periode een hoge werkdruk. Dit lijkt een aanhoudend probleem te zijn dat ook uit de pilotevaluatie van PSW (2008b) naar voren komt. JJI's die al langer met YOUTURN werken, klagen niet minder over een hoge werkbelasting dan JJI's die nog volop met de implementatie bezig zijn. Wel beleven medewerkers een hogere werkdruk als zij werkzaam zijn in een JJI waar naast YOUTURN andere belangrijke ontwikkelingen gaande zijn.

De EQUIP- en TIP-bijeenkomsten zijn stevig ingebed. Een mogelijke verklaring voor de goede uitvoering is de nadruk die dit onderdeel krijgt tijdens de YOUTURN-training voor medewerkers. Ook richt de begeleiding van methodiekcoaches zich relatief veel op de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten. Sommige uitvoerders gebruiken YOUTURN zelfs als synoniem voor EQUIP, wat aangeeft dat zij zich onvoldoende realiseren hoe omvattend de basismethodiek YOUTURN is. Bovendien hebben sommige JJI's gedurende de implementatie van YOUTURN een hoge prioriteit gegeven aan de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten. Over het algemeen wordt de inhoud en structuur van EQUIP en TIP aangehouden zoals voorgeschreven in de handleiding. Ook hebben trainers een goede

basishouding en passen zij voldoende didactische vaardigheden toe. Een zwakker onderdeel van de trainingsbijeenkomsten is het gebruik van de verschillende YOUTURN technieken, zoals een corrigerende instructie of spiegelen. De technieken worden door sommige trainers weinig of onvolledig toegepast. Ook op de leefgroep worden de technieken onvoldoende gebruikt. Het minimale gebruik van de YOUTURN-technieken is in een probleem, ook in de JJI's die al langer werken met YOUTURN.

Zowel de medewerkers als de jongeren zijn meer tevreden over TIP dan over EQUIP. Dit is deels te verklaren door de hogere motivatie van jongeren voor TIP. De situaties die bij TIP besproken worden spreken jongeren meer aan, omdat deze realistisch zijn en voortkomen uit de dagelijkse praktijk. Alle JJI's geven – zoals voorgeschreven door YOUTURN – twee EQUIP-trainingen en één TIP-training per week. Men zou eventueel kunnen overwegen de frequentie van EQUIP en TIP om te draaien en TIP meer centraal te stellen.

De JJI's voldoen grotendeels aan de randvoorwaarden voor een goede uitvoering van YOUTURN. In elke JJI zijn uitvoerders getraind in de basismethodiek en zijn C-trainers en methodiekcoaches aangesteld. De logistieke planning en de ruimtes van EQUIP in TIP zijn niet bij alle JJI's in orde. Ook is het bij sommige onderdelen nog onduidelijk wie de kwaliteit van de uitvoering bewaakt: de methodiekcoach, gedragswetenschapper of teamleider. Het is belangrijk dat hierover heldere afspraken gemaakt worden. Medewerkers zijn over het algemeen zeer tevreden over de begeleiding door de methodiekcoach. Er is echter nog weinig aandacht voor individuele begeleiding van medewerkers met betrekking tot YOUTURN, veelal omdat methodiekcoaches medewerkers van meerdere leefgroepen begeleiden of tevens C-trainer zijn en de YOUTURN-trainingen verzorgen. Volgens het inspectieonderzoek (2007) naar de veiligheid in JJI's moest vooral op het gebied van de deskundigheid van medewerkers veel geïnvesteerd worden. Door de YOUTURN-training en begeleiding van de methodiekcoach is al een stap in de goede richting gezet. Echter, de beperkte planningsvaardigheden en moeite die sommige uitvoerders kunnen hebben om de verschillende rollen van groepsleider, mentor en trainer te vervullen, zijn problemen die meer individuele aandacht behoeven.

#### *Onderdelen met lage programma-integriteit*

Onderdelen van YOUTURN die in de onderzochte JJI's een zeer lage programma-integriteit hebben, zijn ouderparticipatie, screenings- en meetinstrumenten en de stabilisatie- en motivatieperiode.

Hoewel medewerkers het belang van betrokkenheid van ouders onderschrijven, is dit nauwelijks ingebed in de JJI's. Opvallend is dat medewerkers juist redelijk tevreden zijn over het contact met ouders. Dit is grotendeels toe te schrijven aan de onwetendheid bij mentoren over hun rol in het betrekken van ouders. Zij denken vaak dat gedragswetenschappers of ITB-ers hiervoor verantwoordelijk zijn, terwijl er met de invoering van YOUTURN op dit gebied een verschuiving zou moeten plaatsvinden van taken naar de mentor. Medewerkers zijn zich er onvoldoende van bewust dat de uitvoering op dit punt ernstig tekortschiet. Het thema ouderparticipatie krijgt ook niet expliciet aandacht tijdens de YOUTURN-training voor medewerkers. Bij het niet goed tot stand komen van de ouderparticipatie speelt tevens een aantal praktische knelpunten zoals taalbarrière en bereikbaarheid van ouders een rol.

De screenings- en meetinstrumenten zijn een belangrijk onderdeel van YOUTURN, omdat hiermee veel informatie verkregen kan worden over het functioneren, (psychische)

problemen en vaardigheden van een individuele jongere. Met deze informatie kan een op de jongere toegesneden behandeling bepaald worden. Fasen 1 en 2 van YOUTURN vormen immers de basis van de in te zetten gedragsinterventies. De verschillende instrumenten worden echter weinig toegepast in de JJI's. In drie van de zes JJI's wordt met alle instrumenten onvoldoende gewerkt. Voor een klein deel is de oorzaak hiervan gelegen in kinderziektes omtrent het gebruik van de instrumenten, zoals het ontbreken van een scoringsformulier voor de HID, hetgeen op korte termijn zal worden opgelost. Ook heeft de implementatie van de instrumenten bij veel JJI's nog weinig aandacht gekregen of moet deze nog starten. JJI's die langer met YOUTURN werken, hebben de instrumenten iets beter geïmplementeerd dan JJI's die net begonnen zijn met de methodiek. Daarnaast hebben sommige gedragswetenschappers kritiek op een aantal vragenlijsten en is dit voor hen reden om hiervan minder gebruik te maken. Mogelijke gevolgen van de gebrekkige implementatie zijn dat behandeldoelen minder gericht kunnen worden vastgesteld en minder wordt bijgedragen aan de doelen van YOUTURN. De SAVRY is bijvoorbeeld een belangrijk hulpmiddel voor risicotaxatie en -hantering en daarmee voor de indicering van gedragsinterventies.

Het Landelijk Kader Instrumentarium Jeugdstrafrechtketen onderschrijft het belang van een diepgaande inventarisatie van dynamische risicofactoren door JJI's (Ministerie van Justitie, 2008). De doelstelling van risicotaxatie binnen JJI's is het leveren van relevante informatie voor de risicobeheersing, de keuze van interventies en de vorm en invulling van opvoeding/verzorging. Bovendien kunnen interventies volgens het Landelijk Kader Instrumentarium Jeugdstrafrechtketen alleen effectief zijn, indien op een goede manier een diagnose is gesteld en risicotaxatie heeft plaatsgevonden. Voor een toename van het gebruik van screenings- en meetinstrumenten, valt te denken aan het creëren van meer draagvlak onder gedragswetenschappers door het belang van het inzetten van meetinstrumenten in fasen 1 en 2 te expliciteren.

Het gebruik van Prestatieplannen en Perspectiefplannen in de stabilisatie- en motivatieperiode is onvoldoende. De helft van de JJI's werkt nauwelijks met Perspectiefplannen; de implementatie hiervan was net of nog niet gestart. Daarnaast vinden medewerkers het te veel werk, in het bijzonder voor jongeren die kort in de JJI verblijven. De informatie in de plannen is echter uitermate relevant en vormt de basis voor de individuele behandeling en begeleiding. Voor een deel kan het gebruik door goede aansturing door de gedragwetenschappers mogelijk verbeteren. Anderzijds zou overwogen kunnen worden om bij jongeren die korter dan zestien weken verblijven te volstaan met een verkorte of een meer op nazorg gerichte versie van het Tweede Perspectiefplan. Hoewel het ook voor deze jongeren belangrijk is dat er een plan is om het vervolgtraject goed te kunnen begeleiden, is het minder relevant uitgebreide doelen voor de behandeling in de JJI te formuleren.

Onderdelen met een relatief lage programma-integriteit zijn onder meer samenwerking met de school en continuïteit van YOUTURN bij overplaatsing. YOUTURN is binnen de scholen in JJI's niet overal voldoende tot stand gekomen. De onderwijsintakes worden over het algemeen afgenomen, maar informatie-uitwisseling over de voortgang van jongeren is beperkt.

Eén van de doelen van YOUTURN is dat er landelijk meer uniformiteit bestaat tussen de JJI's in de wijze waarop de behandeling en begeleiding vorm krijgen. Een belangrijk voordeel hiervan is de continuïteit van YOUTURN bij overplaatsing van een jongere. Meer uniformiteit tussen de JJI's is voor een deel bereikt. De zes onderzochte JJI's werken alle



met EQUIP- en TIP-bijeenkomsten en de basisprofielen. Met andere woorden, in alle JJI's zijn EQUIP en het Sociaal Competentiemodel geïmplementeerd. De continuïteit van YOUTURN is echter niet voldoende gewaarborgd. Dit komt door het gebrek aan zorgvuldige informatie-uitwisseling en afspraken tussen JJI's bij overplaatsing. In alle JJI's vindt dossieroverdracht plaats, maar in de meeste gevallen zonder informatie over de voortgang van de jongere in YOUTURN. De samenwerking met de Raad voor de Kinderbescherming en de Jeugdreclassering is over het algemeen wel goed ingebed. In het Netwerkberaad wordt structureel informatie uitgewisseld met deze ketenpartners.

#### *Implicaties voor YOUTURN*

Op basis van de resultaten van deze procesevaluatie kunnen verschillende implicaties worden geformuleerd voor de basismethodiek. Ten eerste zou in overweging genomen kunnen worden of meer flexibiliteit mogelijk is bij een aantal onderdelen. Medewerkers ervaren de methodiek soms als een keurslijf. Dit geldt voornamelijk voor de inhoud van mentorgesprekken, de invulling van EQUIP en TIP en het zelfevaluatie-formulier. Door medewerkers hierin iets meer vrijheid te geven, kan de behandeling beter worden afgestemd op de individuele jongere. Deze flexibiliteit zou uitdrukkelijk slechts voor enkele aspecten kunnen gelden. Bovendien zou het zorgvuldig moeten gebeuren en binnen een zekere marge, zodat het niet ten koste gaat van de uniformiteit tussen JJI's. Indien meer flexibiliteit zou worden toegestaan, is het belangrijk dat hierover heldere afspraken worden gemaakt.

Daarnaast zou de *timing* van sommige onderdelen, zoals het levensverhaal en eerste Prestatieplan, mogelijk heroverwogen kunnen worden. Het instroomprogramma wordt redelijk programma-getrouw uitgevoerd, maar gaat veelal gepaard met een hoge werkbelasting. Daarnaast is het de vraag of meer differentiatie aangebracht kan worden in YOUTURN. LVG-jongeren, 16+ jongeren en jongeren die de Nederlandse taal niet machtig zijn, profiteren wellicht meer van YOUTURN indien de invulling toegesneden is op hun situatie. Verder ontbreekt in de handleiding van YOUTURN voor sommige onderdelen een concrete handreiking, zoals voor het betrekken van ouders en de intake door de gedragswetenschapper.

Voor een betere implementatie zouden regelmatig opfriscursussen over YOUTURN geboden kunnen worden aan uitvoerders. Het blijkt lastig te zijn het gebruik van de technieken te integreren in de werkwijze van groepsleiders op de leefgroep. Daarnaast zou training A, de YOUTURN-training voor de uitvoerders, onder de loep genomen kunnen worden om te bezien of andere YOUTURN-onderdelen dan EQUIP en TIP nadrukkelijker aan bod moeten komen. De ouderparticipatie en het opstellen van Perspectiefplannen – beide hebben een lage programma-integriteit – vormen bijvoorbeeld geen expliciet onderdeel van de training. Ook in het (beeld)materiaal van YOUTURN is EQUIP in verhouding meer aanwezig; het Sociaal Competentiemodel is in de terminologie en posters minder uitgesproken. Een aanvulling van het materiaal met meer nadruk op competentiegericht werken zou er wellicht toe kunnen leiden dat de focus verbreed wordt van EQUIP naar de gehele basismethodiek.

Voor een goede uitvoering van YOUTURN is een belangrijke rol weggelegd voor de methodiekcoaches. Methodiekcoaches begeleiden en evalueren EQUIP en TIP regelmatig, maar ook bij andere aspecten van YOUTURN zou mogelijk meer coaching geboden kunnen worden, zoals bij mentorgesprekken, YOUTURN op de leefgroep of

ouderparticipatie. Ook zouden methodiekcoaches of leidinggevendenden er wellicht strenger op kunnen toezien dat medewerkers gebruik maken van de YOUTURN-handleiding.

### *Motivatie en tevredenheid van jongeren*

De motivatie voor YOUTURN is voor de meeste jongeren voldoende te noemen en vormt geen grote belemmering voor de uitvoering van de methodiek. Voor bepaalde kernonderdelen van YOUTURN, zoals basisprofielen, mentorgesprekken en TIP-bijeenkomsten, zijn jongeren goed gemotiveerd. Wel zijn medewerkers over het algemeen negatiever over de motivatie van jongeren dan de jongeren zelf. Hiervoor zijn verschillende verklaringen denkbaar. Enerzijds strookt de manier van deelname van jongeren mogelijk niet met wat zij eigenlijk van de methodiek vinden. Groepsdruk of het afzetten tegen autoriteiten kunnen hierbij een rol spelen. Anderzijds is het mogelijk dat de verwachtingen van medewerkers te hoog zijn of dat jongeren sociaal wenselijke antwoorden hebben gegeven. Hierbij valt nog op te merken dat de resultaten van de observaties beter aansluiten bij de informatie verkregen uit jongereninterviews dan die uit interviews met medewerkers. De onderzoekers gaven de motivatie van jongeren een positieve beoordeling. Wel is het de vraag of de onderzoekers een representatief beeld hebben gekregen of dat jongeren zich door de aanwezigheid van de observatoren anders hebben gedragen dan gewoonlijk. Opvallend is overigens dat jongeren actiever deelnemen aan EQUIP, terwijl zij aangeven TIP leuker te vinden. Een verklaring hiervoor kan zijn dat zij bij EQUIP meer gestuurd worden door de trainers, terwijl zij bij TIP zelf verantwoordelijk worden gesteld en er dus ook meer ruimte is om een passieve houding aan te nemen. Een kanttekening hierbij is dat de motivatie moeilijk is vast te stellen door observaties en daarom is ervoor gekozen om de interviews op dit punt zwaarder te laten wegen dan de observaties.

De motivatie van jongeren kan wellicht enigszins toenemen naarmate de kwaliteit van de uitvoering verbetert en YOUTURN op de besproken punten aangepast zou worden. De meeste jongeren kunnen namelijk concreet aangeven waarom zij voor een bepaald onderdeel niet gemotiveerd zijn. Als EQUIP bijvoorbeeld meer realistische situaties bevat, ruimte biedt voor eigen inbreng en minder wordt herhaald, zou dit bij sommige jongeren een verhoogde motivatie voor dit onderdeel als gevolg kunnen hebben.

De meeste jongeren vinden dat ze iets leren van YOUTURN. Ook medewerkers noemen verschillende positieve punten voor de jongeren, zoals het elkaar leren aanspreken op gedrag en het bespreken van wat hen dwars zit, waardoor het inzicht in eigen handelen toeneemt. Het doel van YOUTURN om een positieve groeps cultuur te bewerkstelligen, lijkt dus deels bereikt te zijn.

### *Fidelity*

Om de modelgetrouwheid van YOUTURN in de verschillende JJI's vast te stellen, is voor dit onderzoek een *fidelity*-instrument ontwikkeld. De onderzoekers hebben per YOUTURN-onderdeel meerdere items met bijbehorende criteria geformuleerd, waarmee een score op een driepuntsschaal is toegekend. Het instrument is vooraf voorgelegd aan de begeleidingscommissie en enkele experts.

Het *fidelity*-instrument is zeer bruikbaar gebleken om in kaart te brengen in welke mate YOUTURN wordt uitgevoerd volgens de programmahandleiding. Daarnaast biedt het de mogelijkheid prestaties van de verschillende JJI's in de uitvoering van YOUTURN met elkaar te vergelijken. Het zou dan ook zinvol kunnen zijn het *fidelity*-instrument te

blijven gebruiken om de uitvoering te monitoren, ook ten tijde van een eventuele effectstudie.

Een nadeel van het instrument is dat er veel bronnen geraadpleegd moeten worden om de benodigde informatie te achterhalen, wat arbeidsintensief is en daardoor mogelijk te hoge kosten met zich meebrengt. De vraag is of het instrument daarmee geschikt is voor regelmatige monitoring of dat voor dit doel enige aanpassing noodzakelijk is. In deze procesevaluatie is informatie vaak door meerdere onderzoeksmethoden verkregen, maar bij toekomstig gebruik zou voor sommige onderwerpen bijvoorbeeld kunnen worden volstaan met interviews óf enquêtes in plaats van een combinatie van beide. Hierbij dient wel de betrouwbaarheid en validiteit in het oog gehouden te worden. In de huidige versie brengt het instrument zeer gedetailleerd alle elementen van YOUTURN in kaart, waardoor er geen sprake lijkt te zijn van onderrepresentatie van de programma-integriteit. Het instrument zou echter nog onderzocht moeten worden om de betrouwbaarheid en validiteit vast te stellen.

Een beperking van het *fidelity*-instrument is dat het op itemniveau weinig sensitief is. Om de subtiele voortgang te kunnen volgen, is een vijfpuntsschaal mogelijk geschikter. Ook heeft er geen weging plaatsgevonden voor de afzonderlijke items; de eindscore is het gemiddelde van de scores op de verschillende onderdelen. Bepaalde onderdelen zijn bij YOUTURN echter belangrijker dan andere. Verder zouden de gekozen ankerpunten (o.a. hantering van de norm van 75% bij de meeste items) in een grotere groep van YOUTURN experts besproken moeten worden, omdat hierover discussie mogelijk is. Het nadeel van aanpassing van het *fidelity*-instrument is dat de uitkomsten van toekomstige monitoring dan niet meer te vergelijken zijn met de resultaten van het huidige onderzoek.

#### *Beperkingen en kanttekeningen procesevaluatie*

In de eerste plaats richt deze procesevaluatie zich alleen op de fasen 1 en 2 van YOUTURN. Onderzoek naar de andere fasen is nodig om de gehele basismethodiek te kunnen beoordelen. Daarnaast zijn er beperkingen aan de selectie en de methode van dataverzameling.

#### *Generaliseerbaarheid*

In het onderzoek zijn de zes JJI's betrokken die landelijk gezien het verst gevorderd waren in het implementatieproces. De resultaten zijn dus niet zonder meer te generaliseren naar alle JJI's. Verder zijn alleen jongeren in het onderzoek betrokken die twaalf weken of langer in de JJI verbleven en fasen 1 en 2 doorlopen konden hebben. Hierdoor is geen inzicht verkregen in de wijze waarop met YOUTURN gewerkt wordt bij jongeren die kort in de JJI verblijven. Ook is de motivatie van jongeren die slechts enkele weken in de JJI verblijven onbekend. Bovendien kon het voorkomen dat bepaalde onderdelen uit de instroomfase, zoals de intakes en meetinstrumenten, bij nieuwe jongeren wel werden uitgevoerd, doordat de implementatie inmiddels verder gevorderd was. Omdat deze jongeren niet geïncludeerd waren in het dossieronderzoek, geeft deze procesevaluatie mogelijk een iets negatiever beeld van de genoemde onderdelen dan de werkelijkheid.

Verder is YOUTURN ontwikkeld voor jongeren die strafrechtelijk zijn geplaatst. In de periode van de procesevaluatie verbleven strafrechtelijk en civielrechtelijk geplaatste jongeren veelal op dezelfde leefgroep. Beide groepen werden begeleid volgens YOUTURN. In dit onderzoek is ervoor gekozen om ook de civielrechtelijk geplaatste jongeren bij het

dossieronderzoek te betrekken, omdat het aantal respondenten anders te klein zou zijn voor zinvolle analyse. Bij de data-analyse is geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende groepen. Voor veel YOUTURN onderdelen, zoals intakes, Prestatieplannen en samenwerking met de school, zullen de resultaten voor de beide groepen niet verschillen. De interviews zijn bovendien uitsluitend gevoerd met strafrechtelijk geplaatste jongeren. Ook hebben de observaties plaatsgevonden op groepen met voornamelijk jongeren met een strafrechtelijke maatregel. Uitspraken van medewerkers over de motivatie van jongeren kunnen mogelijk een vertekend beeld geven, doordat zij ook bij OTS-ers werkten met YOUTURN. Doordat strafrechtelijk geplaatste jongeren zelf uitgebreid geïnterviewd zijn, mag echter aangenomen worden dat de conclusies vooral betrekking hebben op deze doelgroep.

Bij de selectie van respondenten voor de enquête en interviews speelde de contactpersoon van de JJI een belangrijke rol. Aan hem of haar werd gevraagd om zoveel mogelijk enquêtes te verspreiden onder de uitvoerders van YOUTURN. Ook heeft de contactpersoon de medewerkers en jongeren geselecteerd voor de interviews. Door de verantwoordelijkheid hiervoor aan de contactpersoon te geven, is niet goed te beoordelen hoe representatief de steekproef is. Bij de selectie van medewerkers hebben naar verwachting echter vooral roostertechnische in plaats van inhoudelijke redenen een rol gespeeld. Bij de jongeren ligt dit mogelijk anders; vermoedelijk zijn de houding, bereidwilligheid en het gedrag wel meegenomen in de selectiekeuze. De resultaten uit de interviews zijn echter altijd vergeleken met de resultaten uit de observaties en het dossieronderzoek. Over het algemeen bevestigen de verschillende bronnen elkaar.

#### *Methode*

Een sterke kant van dit onderzoek is de grote verscheidenheid aan bronnen en dataverzamelingmethoden. Door informatie die verkregen is uit interviews, dossieronderzoek, enquêtes en observaties te integreren ontstaat een volledig beeld van de wijze waarop YOUTURN wordt uitgevoerd. Sommige onderdelen waren echter alleen door retrospectief onderzoek te achterhalen. Dit geldt bijvoorbeeld voor de introductiegesprekken. Jongeren en medewerkers geven hierover tegenstrijdige informatie, maar het is niet bekend welke bron in dit opzicht betrouwbaarder is en meer valide informatie verschaft. Bij de scoring is dan meestal voor een gemiddelde gekozen.

De YOUTURN-onderdelen EQUIP en TIP en YOUTURN op de leefgroep zijn voor een belangrijk deel beoordeeld op basis van observaties. Hierbij moet rekening gehouden worden met sociaal wenselijk gedrag door jongeren en medewerkers door aanwezigheid van de onderzoekers. De observaties van de groepscultuur en de motivatie van jongeren zijn daardoor mogelijk iets te positief gekleurd. Ander recent onderzoek in JJI's laat bijvoorbeeld een wat negatiever beeld van het leefklimaat zien (Van der Helm e.a., in druk).

#### *Effectstudie*

Op basis van de resultaten over de programma-integriteit kan geconcludeerd worden dat YOUTURN onvoldoende wordt uitgevoerd volgens de handleiding om een effectonderzoek te kunnen starten.

Hoewel sommige medewerkers van mening zijn dat er te veel onderzoeken plaatsvinden in de JJI's, is er in het huidige onderzoek nauwelijks sprake geweest van weerstand. De meeste managers vinden onderzoek naar YOUTURN zinvol en zijn bereidwillig om in de toekomst aan een effectstudie mee te werken. Ook de jongeren

hebben goed meegewerkt aan de procesevaluatie en vonden het leuk om hierbij betrokken te worden.

Alvorens over te gaan tot effectonderzoek, is aan te bevelen nog meer aandacht te besteden aan implementatie-ondersteuning op de onderdelen die in deze procesevaluatie als zwak naar voren zijn gekomen. Vervolgens zou de YOUTURN-fidelity - of een beknopte versie hiervan - afgenomen kunnen worden. Daarna is het uitvoeren van effectonderzoek zinvol. Overwogen zou kunnen worden om in de landelijke jeugdsurvey vragen op te nemen over YOUTURN, zodat periodiek de tevredenheid van jongeren over YOUTURN gemeten kan worden.

#### *Aanhoudende knelpunten en tekortkomingen*

Het is moeilijk te beoordelen wat aanhoudende tekortkomingen of knelpunten in de uitvoering zijn. De uitvoering van YOUTURN zal in ieder geval structureel tekortschieten indien voor ouderparticipatie en continuïteit bij overplaatsing landelijk geen heldere afspraken gemaakt worden.

Verder komen de resultaten uit het huidige onderzoek in grote lijnen overeen met de uitkomsten van de kleinschalige pilotevaluatie van Provinciaal Steunpunt Werkgelegenheid (PSW, 2008b). De meerwaarde van YOUTURN wordt gevoeld, er is geen inhoudelijke weerstand en voldoende motivatie bij zowel de begeleiders als de jongeren. Ook komen veel dezelfde knelpunten naar voren. De aanbevelingen die PSW deed om de werkbelasting te verlagen, zijn nog onvoldoende opgevolgd of hebben niet het beoogde effect gehad. PSW adviseerde onder meer drie begeleiders per leefgroep in te roosteren tijdens EQUIP- en TIP-dagen en ook per leefgroep één methodiekcoach aan te stellen. Mogelijk leidt een combinatie van enerzijds meer aandacht voor de aanbevelingen van PSW en anderzijds investering in de implementatie van bepaalde YOUTURN onderdelen zoals beschreven in deze discussie, tot het gewenste resultaat.

#### *Slotbeschouwing*

De eerste stappen in het implementeren van YOUTURN zijn gezet. Echter, geen van de onderdelen wordt in de JJI's volledig uitgevoerd zoals de handleidingen voorschrijven. Eén van de drie kenmerken van effectieve interventies bij jeugdige delinquenten is de goede kwaliteit van de implementatie (Lipsey, 2009). Bovendien toont onderzoek aan dat implementatie niet vanzelf gaat en dat het veranderen van het gedrag van medewerkers een moeizaam proces kan zijn. Een planmatige inzet van implementatiestrategieën vergroot de kans op een succesvolle implementatie aanzienlijk (Stals, e.a., 2010).

Het is dus essentieel de komende jaren te blijven investeren in de implementatie van YOUTURN. Vooral de YOUTURN-onderdelen met een lage programma-integriteit behoeven veel aandacht. Extra (individuele) begeleiding door de methodiekcoach en YOUTURN-trainingen gericht op het brede spectrum van de basismethodiek kunnen bijdragen aan een betere uitvoering van YOUTURN. EQUIP- en TIP- bijeenkomsten blijken relatief goed te worden uitgevoerd. Aan dit onderdeel wordt zeer veel aandacht besteed in zowel de YOUTURN-training als door de methodiekcoaches. Intensieve training en begeleiding zoals bij EQUIP en TIP zal mogelijk ook voor de andere onderdelen een hogere programma-integriteit opleveren.

Naast aanpassingen van de training en begeleiding door de methodiekcoach zou het zinvol kunnen zijn om het *fidelity*-instrument periodiek af te nemen om de kwaliteit van de uitvoering te monitoren. Het *fidelity*-instrument is zeer bruikbaar gebleken om in

kaart te brengen in welke mate YOUTURN wordt uitgevoerd volgens de programmahandleiding.

Kortom, er zal structureel aandacht moeten zijn voor de kwaliteit van de uitvoering van YOUTURN. Ook dan is het echter de vraag of op alle onderdelen van YOUTURN een optimale programma-integriteit bereikt kan worden. Bij het onderdeel ouderparticipatie zullen bijvoorbeeld altijd knelpunten als slechte bereikbaarheid en taal- en cultuurbarrière een rol blijven spelen. Desalniettemin kan bij de verdere invoering van YOUTURN nog een grote verbeteringslag worden gemaakt.



## Literatuur

Altman, D.G. (1991). *Practical Statistics for Medical Research*. London England: Chapman and Hall.

Dijk, B.P. van, Mulder, C.L., & Roosenschoon, B.J. (2004). *Nederlandse handleiding voor de Dartmouth assertive community treatment Scale (DACTS)*. Rotterdam: Bavo RNO Groep/ GGZ Europoort.

Eames, C., Daley, D., Hutchings, J., Jones, K., Martin, P., & Bywater, T. (2008). *Child: care, health and development*. 'The leader observation tool: a process skills treatment fidelity measure for the Incredible Years parenting Programme', 34 (3), 391- 400.

Forensisch Centrum Teylingereind (2006). *EQUIP: verantwoordelijk denken en doen. Handleiding voor trainers*. Sassenheim: Teylingereind.

Gibbs, J.C., Potter, G.B., & Goldstein, A.P. (1995). *The EQUIP Program: Teaching youth to think and act responsibly through a peer-helping approach*. Champaign, Il.: Research Press.

Goodman, R. (1997). The Strengths and Difficulties Questionnaire: A research note. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 38(5), 581-586.

Grisso, T., & Barnum, R. (2000). *Massachusetts Youth Screening Instrument-2 (MAYSI-2): User's manual and technical report*. Worschester, MA: University of Massachusetts Medical School.

Helmond, P.E., Brugman, D., Potter, G.B., & Gibbs, J.C. (2009). *Onderzoeksproject Programma Integriteit en Effectiviteit EQUIP. Meetinstrument Programma Integriteit EQUIP*. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Helm, G.H.P van der, Boekee, I., Stams, G.J.J.M., & Laan, P.H. van der (in druk). Group climate and worker's attitudes in youth prison. Fear is the Key Keeping the Balance between Flexibility and Control in a Dutch Youth Prison. *Journal of Children's Services*.

Inspectie Jeugdzorg, Inspectie van het Onderwijs, Inspectie voor de Gezondheidszorg en Inspectie voor de Sanctietoepassing (september 2007). *Inspectierapport Veiligheid in justitiële jeugdinrichtingen*. Utrecht. Geraadpleegd op 25 mei 2010 via [http://www.inspectiesanctietoepassing.nl/images/Veiligheid%20in%20justitiële%20jeugd%20inrichtingen\\_tcm56-83735.pdf](http://www.inspectiesanctietoepassing.nl/images/Veiligheid%20in%20justitiële%20jeugd%20inrichtingen_tcm56-83735.pdf)

Jorna, A.E., (2008). *Het verblijf in justitiële jeugd inrichtingen. ABC-jeugd survey 2007*. Den Haag: Ministerie van Justitie, DJI.

Knaap, L.M. van der, Beenker, L.G.M., & Bijl, B. (2004). *TVA: Vragenlijst Taken en Vaardigheden van Adolescenten: handleiding*. Duivendrecht: PI Research.



Landis, J.R., & Koch, G.G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33, 159-174.

Lipsey, M.W. (2009). The Primary Factors that Characterize Effective Interventions with Juvenile Offenders: A Meta-Analytic Overview. *Victims and offenders*, 4, 124-147.

Lodewijks, H.P.B., Doreleijers, Th., Ruiter, C. de & Wit-Grouls, H. de (2001). *Gestructureerde taxatie van geweldsrisico bij jongeren (geautoriseerde vertaling en onderzoeksversie van de SAVRY)*. Eefde: Rentray.

Ministerie van Justitie (2008). *Programma Aanpak jeugdcriminaliteit. Op weg naar een samenhangend (diagnose-)instrumentarium voor de Jeugdstrafrechtketen*. Den Haag: Ministerie van Justitie.

Nas, C. & Brugman, D. (2001). *Hoe Ik Denk-lijst*. Utrecht: Universiteit Utrecht.  
Persbericht (10-09-2007). *Persbericht inspectierapport Veiligheid in justitiële jeugdinrichtingen. Extra maatregelen voor justitiële jeugdinrichtingen*. Geraadpleegd op 25 mei 2010 via [http://www.inspectiesanctietoepassing.nl/publicaties/Inspectierapporten/Persberichten/Persbericht\\_Inspectierapport\\_Veiligheid\\_in\\_justitiële\\_jeugdinrichtingen.aspx](http://www.inspectiesanctietoepassing.nl/publicaties/Inspectierapporten/Persberichten/Persbericht_Inspectierapport_Veiligheid_in_justitiële_jeugdinrichtingen.aspx)

Provinciaal Steunpunt Werkgelegenheid (2008a). *Handleiding Basismethodiek JJI*. 's Hertogenbosch: PSW.

Provinciaal Steunpunt Werkgelegenheid (2008b). *Pilots Basismethodiek: evaluatie*. 's Hertogenbosch: PSW.

Provinciaal Steunpunt Werkgelegenheid (2008c). *Managementhandleiding van de Basismethodiek JJI*. 's Hertogenbosch: PSW.

Stuurgroep YOUTURN (2009). *YOUTURN Basishandleiding*. Den Haag: DJI.

Slot, N.W., & Spanjaard, H.J.M. (2004). *Competentievergroting in de residentiële jeugdzorg*. Baarn: Hbuitgevers.

Stals, K., Van Yperen, T.A., Reith, W.J.M., & Stams, G.J.J.M. (2010). Planmatig implementeren leidt tot effectieve interventies in de praktijk. *Tijdschrift voor Orthopedagogiek*, 49(1), 43-55.

WODC (2008). Startnotitie WODC-onderzoek. *Procesevaluatie van YOUTURN, de basismethodiek van de JJI's*. Den Haag: WODC Ministerie van Justitie.

## Bijlage I Fidelity-instrument YOUTURN fasen 1 en 2

### Legenda

- A Documentatie- en dossieronderzoek
- B Enquête
- C Observaties
- D Interviews
- JS Jeugdsurvey

\* Bij criteria met een \* is aan het criterium voldaan als het geldt voor het merendeel van de jongeren (≥75%)

YOUTURN-onderdeel	Informatiebron	Score
<b>1. Instroomprogramma (fase 1)</b>		
<p>1. Bij opname krijgen jongeren in fase I:</p> <p><u>Criteria*</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- een (co-)mentor toegewezen</li> <li>- portfolio</li> <li>- instroomprofiel</li> </ul>	A-dossier	<p>1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan</p> <p>2) Er wordt aan 2 criteria voldaan</p> <p>3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan</p>
<p>2. Jongeren hebben volgens de YOUTURN methodiek introductiegesprekken gehad.</p> <p><u>Criteria*</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- drie introductiegesprekken</li> <li>- door mentor of co-mentor</li> <li>- binnen 10 dagen</li> </ul>	A-dossier D-jongeren D-groepsleiding	<p>1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan</p> <p>2) Er wordt aan 2 criteria voldaan</p> <p>3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan</p>
<p>3. In de introductiegesprekken is de jongere goed geïnformeerd over YOUTURN.</p> <p><u>Criteria*</u>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Zelfevaluatie-formulieren</li> <li>- EQUJP- en TIP-bijeenkomsten</li> <li>- Vooruitdenken en DAP</li> <li>- Profielen</li> <li>- Denkfouten en probleemnamen</li> <li>- Huis- en groepsregels</li> </ul>	D-jongeren A-dossier	<p>1) Er wordt aan maximaal 3 criteria voldaan</p> <p>2) Er wordt aan 4 tot 5 criteria voldaan</p> <p>3) Er wordt aan alle 6 criteria voldaan</p>

YOUTURN-onderdeel	Informatiebron	Score
<p>4. De medische intake wordt binnen 24 uur door de juiste medewerker afgenomen.  Criteria*:  -afname medische intake -binnen 24 uur</p>	<p>A-dossier</p>	<p>1) Er wordt aan geen van de criteria voldaan#  2) Er wordt aan 1 criterium voldaan  3) Er wordt aan beide criteria voldaan</p> <p># indien er bij minder dan 50% van de jongeren een intake is afgenomen door de medische dienst is de score automatisch een 1</p>
<p>5. De intake met de gedragswetenschapper vindt plaats binnen 10 dagen.  Criteria*:  - intake gedragswetenschapper - binnen 10 dagen</p>	<p>A-dossier  D-gedragswetenschapper</p>	<p>1) Er wordt aan geen van de criteria voldaan#  2) Er wordt aan 1 criterium voldaan  3) Er wordt aan beide criteria voldaan</p> <p># indien er bij minder dan 50% van de jongeren een intake is afgenomen door de gedragswetenschapper is de score automatisch een 1</p>
<p>6. De intake met de groepsleider vindt plaats binnen 10 dagen.  Criteria*:  - intake groepsleider - binnen 10 dagen  - volgens YOUTURN formulier</p>	<p>A-dossier</p>	<p>1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan#  2) Er wordt aan 2 criteria voldaan  3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan</p> <p># indien er bij minder dan 50% van de jongeren een intake is afgenomen door de groepsleiding is de score automatisch een 1</p>
<p>7. De intake met ITB vindt plaats binnen 10 dagen.  Criteria*:  - intake ITB - binnen 10 dagen  - volgens YOUTURN formulier</p>	<p>A-dossier</p>	<p>1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan#  2) Er wordt aan 2 criteria voldaan  3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan</p> <p># indien er bij minder dan 50% van de jongeren een ITB intake is afgenomen, is de score automatisch een 1</p>
<p>8. De intake met CMV vindt plaats binnen 10 dagen.  Criteria*:  - intake CMV - binnen 10 dagen</p>	<p>A-dossier</p>	<p>1) Er wordt aan geen van de criteria voldaan#  2) Er wordt aan 1 criterium voldaan  3) Er wordt aan beide criteria voldaan</p> <p># indien er bij minder dan 50% van de jongeren een CMV intake is afgenomen, is de score automatisch een 1</p>
<p>Het eerste Prestatieplan is ook onderdeel van fase 1, maar wordt tegelijk met het tweede Prestatieplan beoordeeld bij fase 2.</p>		

YOUTURN-onderdeel	Informatiebron	Score
<b>2. Screenings- en meetinstrumenten</b>		
<p>9. De MAYSI-2* wordt binnen 24 uur door een gedragswetenschapper of SPV-er afgenomen.  <u>Criteria*:</u>            -afname MAYSI-2 binnen 24 uur            -afname MAYSI-2 door juiste medewerker</p>	<p>A-dossier            D-gedragswetenschapper</p>	<p>1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan#            2) Er wordt aan 2 criteria voldaan            3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan</p> <p># indien er bij minder dan 50% van de jongeren MAYSI-2 afnames zijn gedaan, is de score automatisch een 1</p>
<p>10. De SDQ wordt binnen 10 dagen afgenomen door een SPV-er of gedragswetenschapper afgenomen.  <u>Criteria*:</u>            -afname SDQ binnen 10 dagen            -afname SDQ door juiste medewerker</p>	<p>A-dossier            D-gedragswetenschapper</p>	<p>1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan#            2) Er wordt aan 2 criteria voldaan            3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan</p> <p># indien er bij minder dan 50% van de jongeren SDQ afnames zijn gedaan, is de score automatisch een 1</p>
<p>11. De HID fase 1 wordt binnen 10 dagen door gedragswetenschapper, SPV-er of groepsleider afgenomen.  <u>Criteria*:</u>            -afname HID fase 1            -afname HID fase 1 binnen 10 dagen            -afname HID fase 1 door juiste medewerker</p>	<p>A-dossier            D-gedragswetenschapper</p>	<p>1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan#            2) Er wordt aan 2 criteria voldaan            3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan</p> <p># indien er bij minder dan 50% van de jongeren HID fase 1 afnames zijn gedaan, is de score automatisch een 1</p>
<p>12. De HID fase 2 wordt binnen 12 weken door gedragswetenschapper, SPV-er of groepsleider afgenomen.  <u>Criteria*:</u>            -afname HID fase 2            -afname HID fase 2 binnen 12 weken            -afname door juiste medewerker</p>	<p>A-dossier            D-gedragswetenschapper</p>	<p>1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan#            2) Er wordt aan 2 criteria voldaan            3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan</p> <p># indien er bij minder dan 50% van de jongeren HID fase 2 afnames zijn gedaan, is de score automatisch een 1</p>
<p>13. De TVA wordt binnen 6 tot 10 weken door de mentor afgenomen.</p>	<p>A-dossier            D-gedragswetenschapper</p>	<p>1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan#            2) Er wordt aan 2 criteria voldaan</p>

YOUTURN-onderdeel	Informatiebron	Score
<u>Criteria*:</u> -afname TVA -afname TVA binnen 6-10 weken -afname TVA door juiste medewerker 14. De SAVRY wordt binnen 12 weken door gedragswetenschapper afgenomen. <u>Criteria*:</u> -afname SAVRY -afname SAVRY binnen 12 weken -afname SAVRY door juiste medewerker		3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan  # indien er bij minder dan 50% van de jongeren TVA is ingevuld, is de score automatisch een 1 1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan# 2) Er wordt aan 2 criteria voldaan 3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan  # indien er bij minder dan 50% van de jongeren een SAVRY is toegepast, is de score automatisch een 1
<b>3. Stabilisatie- en motivatieperiode (fase 2)</b>		
15. In fase 1 krijgen jongeren een eerste Prestatieplan en in fase 2 een tweede Prestatieplan. <u>Criteria*:</u> - eerste Prestatieplan - tweede Prestatieplan	A-dossier D-jongeren	1) Er wordt aan geen van de criteria voldaan 2) Er wordt aan 1 criterium voldaan 3) Er wordt aan beide criteria voldaan
16. Er wordt op de juiste wijze gewerkt met de vijf basisprofielen. <u>Criteria*:</u> - de vijf basisprofielen worden gehanteerd - de jongere ontvangt een certificaat voor elk behaalde basisprofiel - de jongere ontvangt een individueel bepaalde beloning	A-dossier C-leefgroep D-groepsleiding D-jongeren	1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan 2) Er wordt aan 2 criteria voldaan 3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan
17. Jongeren hebben minimaal wekelijks een mentorgesprek.	A-dossier D-groepsleiding D-jongeren	1) Minder dan 70% van de jongeren heeft minimaal wekelijks een mentorgesprek 2) 70 tot 95% van de jongeren heeft minimaal wekelijks een mentorgesprek 3) 95 tot 100% van de jongeren heeft minimaal wekelijks een mentorgesprek
18. Het eerste Perspectiefplan is op tijd en volledig in kaart gebracht.	A-dossier D-groepsleiding	1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan# 2) Er wordt aan 2 criteria voldaan

YOUTURN-onderdeel	Informatiebron	Score
<u>Criteri*</u> : - eerste Perspectiefplan opgesteld - binnen voorgeschreven periode - goede kwaliteit: alle onderdelen ingevuld	D-manager	3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan  # indien minder dan 50% van de jongeren een eerste Perspectiefplan heeft, is de score automatisch een 1
19. Het tweede Perspectiefplan is op tijd en volledig in kaart gebracht. <u>Criteri*</u> : - tweede Perspectiefplan opgesteld - binnen voorgeschreven periode - goede kwaliteit: alle onderdelen ingevuld	A-dossier D-groepsleiding D-manager	1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan# 2) Er wordt aan 2 criteria voldaan 3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan  # indien minder dan 50% van de jongeren een tweede Perspectiefplan heeft, is de score automatisch een 1
20. Er vinden eerste en tweede Perspectiefplan-overleggen plaats. <u>Criteri*</u> : - overleggen vinden plaats - binnen voorgeschreven periode - juiste JJI medewerkers aanwezig (aanwezigheid van de jeugdreclassering wordt in item 27 meegenomen en uitnodiging van ouders in item 34)	A-dossier D-gedragswetenschapper	1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan 2) Er wordt aan 2 criteria voldaan 3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan
<b>4. EQUIP- en TIP-bijeenkomsten</b>		
21. EQUIP wordt met de juiste frequentie uitgevoerd.	D-groepsleiding D-docent A-dossier	1) EQUIP wordt niet gegeven 2) EQUIP wordt 1 keer per week of minder gegeven 3) EQUIP wordt 2 keer per week gegeven
22. De inhoud en structuur van EQUIP worden aangehouden zoals beschreven in de handleiding.	C-EQUIP	1) Zowel van de inhoud als van de structuur van de EQUIP-bijeenkomst wordt veel afgeweken (observatiescore 1 of 2) 2) Van de inhoud of de structuur van de EQUIP-bijeenkomst wordt afgeweken (observatiescore 3) 3) Zowel de inhoud als de structuur van de EQUIP-bijeenkomst wordt grotendeels aangehouden (observatiescore 4 of 5)

YOUTURN-onderdeel	Informatiebron	Score
23. De trainer van EQUIP past de YOUTURN-technieken gericht op gedrag en technieken gericht op denken en voelen toe.	C-EQUIP	1) De trainer van EQUIP past geen van beide technieken toe# 2) De trainer van EQUIP past één van beide technieken toe 3) De trainer van EQUIP past beide technieken toe  # aan het criterium is voldaan indien de score 4 of hoger is bij de observatie
24. De trainer is voldoende competent om EQUIP goed uit te voeren. Criteria: - juiste basishouding - toepassing didactische vaardigheden	C-EQUIP	1) Er wordt aan geen van de criteria voldaan# 2) Er wordt aan 1 criterium voldaan 3) Er wordt aan beide criteria voldaan  # aan het criterium is voldaan indien de score 4 of hoger is bij de observatie
25. TIP wordt met de juiste frequentie uitgevoerd.	D-groepsleiding D-docent A-dossier	1) TIP wordt niet gegeven 2) TIP wordt minder dan wekelijks gegeven 3) TIP wordt 1 keer per week gegeven
26. De inhoud en structuur van TIP worden aangehouden zoals beschreven in de handleiding.	C-TIP	1) Zowel van de inhoud als van de structuur van de EQUIP-bijeenkomst wordt veel afgeweken (observatiescore 1 of 2) 2) Van de inhoud of de structuur van de EQUIP-bijeenkomst wordt afgeweken (observatiescore 3) 3) Zowel de inhoud als de structuur van de EQUIP-bijeenkomst wordt grotendeels aangehouden (observatiescore 4 of 5)
27. De trainer van TIP past de YOUTURN-technieken gericht op gedrag en technieken gericht op denken en voelen toe.	C-TIP	1) De trainer van TIP past geen van beide technieken toe# 2) De trainer van TIP past één van beide technieken toe 3) De trainer van TIP past beide technieken toe  # aan het criterium is voldaan indien de score 4 of hoger is bij de observatie
28. De trainer is voldoende competent om TIP goed uit te voeren. Criteria: - juiste basishouding - toepassing didactische vaardigheden	C-TIP	1) Er wordt aan geen van de criteria voldaan# 2) Er wordt aan 1 criterium voldaan 3) Er wordt aan beide criteria voldaan  # aan het criterium is voldaan indien de score 4 of hoger is bij de observatie
29. Het levensverhaal wordt in fase 1 geschreven en in fase 2 verteld tijdens	A-dossier C-TIP	# aan het criterium is voldaan indien de score 4 of hoger is bij de observatie 1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan 2) Er wordt aan 2 criteria voldaan

YOUTURN-onderdeel	Informatiebron	Score
een TIP-bijeenkomst. <u>Criteria</u> *: - Voorbereiding met mentor - Levensverhaal geschreven - Levensverhaal verteld in TIP	D-jongeren	3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan
<b>5. Onderwijs</b>		
30. De onderwijsintake vindt plaats binnen 10 dagen. <u>Criteria</u> *: - intake onderwijs - binnen 10 dagen - volgens YOUTURN formulier (OTK A)	A-dossier D-docent	1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan# 2) Er wordt aan 2 criteria voldaan 3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan  # indien er bij minder dan 50% van de jongeren een onderwijsintake is gedaan, is de score automatisch een 1
31. Onderwijs houdt de voortgang van de jongere bij. <u>Criteria</u> *: - rapportage voortgang onderwijs - binnen 14 weken - volgens YOUTURN formulier (OTK B)	A-dossier D-docent	1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan# 2) Er wordt aan 2 criteria voldaan 3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan  # indien er bij minder dan 50% van de jongeren voortgang is bijgehouden, is de score automatisch een 1
32. Er vindt afstemming plaats tussen JJI en onderwijs. <u>Criteria</u> : - informatie-uitwisseling - afspraken over rollen en taken	D-manager D-docent D-groepsleiding	1) Er wordt aan geen van de criteria voldaan 2) Er wordt aan 1 criterium voldaan 3) Er wordt aan beide criteria voldaan
<b>6. Ouderparticipatie</b>		
33. Mentor heeft contact met ouders zoals is beschreven in de handleiding. <u>Criteria</u> *: - contact op de eerste dag van verblijf - wekelijks contact - uitnodiging voor kennismaking of rondleiding in JJI - rapporteren van ondercontacten	A-dossier D-groepsleiding D-jongeren D-manager	1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan 2) Er wordt aan 2 of 3 criteria voldaan 3) Er wordt aan alle 4 criteria voldaan



YOUTURN-onderdeel	Informatiebron	Score
<p>34. JJI betreft ouders in YOUTURN.  <u>Criteria</u>*:  - de ouders worden geïnformeerd over de uitkomst van het eerste Perspectiefplan en krijgen de mogelijkheid feedback te geven.  - de ouders zijn uitgenodigd voor het tweede Perspectiefplan-overleg en krijgen de mogelijkheid feedback te geven.  - het Prestatieplan is met ouders besproken en door hen ondertekend.</p>	<p>A-dossier  D-groepsleiding</p>	<p>1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan  2) Er wordt aan 2 criteria voldaan  3) Er wordt aan alle 3 criteria voldaan</p>
<b>7. Samenwerking ketenpartners</b>		
<p>35. Er wordt intensief samengewerkt in de Perspectiefplannen met de de jeugdreclassering.  <u>Criteria</u>*:  - aanwezigheid jeugdreclassering bij eerste Perspectiefplan-overleg  - aanwezigheid jeugdreclassering bij tweede Perspectiefplan-overleg</p>	<p>A-dossier  D-gedragswetenschapper  D-manager</p>	<p>1) Er wordt aan geen van de criteria voldaan  2) Er wordt aan 1 criterium voldaan  3) Er wordt aan beide criteria voldaan</p>
<p>36. Er vindt een netwerkberaad met JJI, de Raad voor de Kinderbescherming en de jeugdreclassering vindt plaats.  <u>Criteria</u>*:  - wekelijks netwerkberaad  - aanwezigheid vereiste partijen  - jongeren hebben netwerkkaart  - binnen 10 dagen</p>	<p>A-dossier  D- gedragswetenschapper</p>	<p>1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan  2) Er wordt aan 2 of 3 criteria voldaan  3) Er wordt aan alle 4 criteria voldaan</p>
<p>37. Bij overplaatsing van een jongere wordt de continuïteit zoveel mogelijk gewaarborgd.</p>	<p>A-dossier  D-jongeren  D-medewerkers</p>	<p>1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan  2) Er wordt aan 2 of 3 criteria voldaan  3) Er wordt aan alle 4 criteria voldaan</p>

YOUTURN-onderdeel	Informatiebron	Score
<u>Criteria:</u> - Er zijn afspraken gemaakt of het is voor iedereen duidelijk welke JJI (oude en nieuwe) wat doet bij overplaatsing - Het dossier incl. Perspectiefplannen en informatie voortgang YOUTURN worden overgedragen - Portfolio wordt meegegeven aan jongeren - De jongeren en/of het dossier worden besproken met de nieuwe mentor.	D-manager	
<b>8. YOUTURN op de leefgroep</b>		
38. De groepsleiders zijn voldoende competent om jongeren YOUTURN begeleiding te bieden op de leefgroep. <u>Criteria:</u> - juiste basishouding - juiste YOUTURN begeleiding	C-leefgroep D-medewerkers D-jongeren	1) Er wordt aan geen van de criteria voldaan # 2) Er wordt aan 1 criterium voldaan 3) Er wordt aan beide criteria voldaan  # aan het criterium is voldaan indien de score 4 of hoger is bij de observatie
39. De groepsleiders passen de YOUTURN-technieken gericht op gedrag en technieken gericht op denken en voelen toe.	C-leefgroep D-medewerkers D-jongeren	1) De groepsleiders passen geen van beide technieken toe # 2) De groepsleiders passen één van beide technieken toe 3) De groepsleiders passen beide technieken toe  # aan het toepassen van de technieken is voldaan indien de score 4 of hoger is bij de observatie
40. Er wordt gebruik gemaakt van zelfevaluatie-formulieren. <u>Criteria:</u> - worden gebruikt bij opvallend negatief of positief gedrag - worden met de mentor nabesproken - worden behandeld bij TIP-bijeenkomsten	C-TIP C-leefgroep A-dossier D-medewerkers D-jongeren	1) Er wordt aan maximaal 1 criterium voldaan 2) Er wordt aan 2 of 3 criteria voldaan 3) Er wordt aan alle 4 criteria voldaan

YOUTURN-onderdeel	Informatiebron	Score
<p>41. Er heerst een positieve groepscultuur. Jongeren zijn behulpzaam naar elkaar toe en geven elkaar tips en feedback.</p>	<p>C-TIP C-EQUIP C-leefgroep D-medewerkers D-jongeren JS</p>	<p>1) Er is nauwelijks of geen sprake van een positieve groepscultuur 2) Er is enigszins sprake van een positieve groepscultuur 3) Er is sprake van een positieve groepscultuur; jongeren zijn behulpzaam naar elkaar toe en geven elkaar feedback</p>
<p><b>9. Randvoorwaarden uitvoering YOUTURN</b></p>		
<p>42. De kwaliteit van de uitvoering van YOUTURN is voldoende gewaarborgd: de uitvoerders worden structureel gemonitord, getraind en begeleid zoals beschreven in de managementhandleiding. Criteria per JJI: - gecertificeerde methodiecoach - gecertificeerde C-trainer - methodiecoaches voldoen aan de taken zoals beschreven in de managementhandleiding</p>	<p>D-manager D-groepsleiding B-enquête</p>	<p>1) De kwaliteit van de uitvoering van YOUTURN is onvoldoende gewaarborgd 2) De kwaliteit van de uitvoering van YOUTURN is deels gewaarborgd 3) De kwaliteit van de uitvoering van YOUTURN is goed gewaarborgd</p>
<p>43. Aan de randvoorwaarden voor de uitvoering van TIP en EQUIP bijeenkomsten is voldaan. Criteria: - groepsgrootte: 5 tot 9 jongeren - ruimtes zijn geschikt voor de uitvoering van trainingen - planning EQUIP en TIP</p>	<p>A-dossier D-jongeren D-medewerkers</p>	<p>1) Aan de randvoorwaarden van YOUTURN bij TIP en EQUIP wordt onvoldoende voldaan 2) Aan de randvoorwaarden van YOUTURN wordt deels voldaan 3) Aan de randvoorwaarden van YOUTURN wordt voldaan</p>
<p>44. Aan de randvoorwaarden voor de uitvoering van YOUTURN is voldaan: Criteria:</p>	<p>B-enquête D-manager D-groepsleiding</p>	<p>1) Aan de randvoorwaarden van YOUTURN wordt onvoldoende voldaan 2) Aan de randvoorwaarden van YOUTURN wordt deels voldaan 3) Aan de randvoorwaarden van YOUTURN wordt voldaan</p>

YOUTURN-onderdeel	Informatiebron	Score
-beschikbaarheid materialen (handleidingen, posters etc.) -beschikbaarheid beloningen	C-leefgroep	
45. Er is voldoende gekwalificeerd en gecertificeerd personeel binnen de JJI om YOUTURN uit te voeren. <u>Criteria:</u> (N.B: minimaal 95%): - ten minste MBO opleiding -training A	A-documentatie B-randvoorwaarden D-medewerkers D-manager	1) Er wordt aan geen van de criteria voldaan 2) Er wordt aan 1 criterium voldaan 3) Er wordt aan beide criteria voldaan



Bijlage II Dossierchecklist

**YOUTURN**

**= CHECKLIST dossieronderzoek =**

**Algemeen**

Naam JJI: .....

Leefgroepen: .....

Datum implementatie YOUTURN: .....

JJI nummer jongere: .....

Geslacht: .....

Verblijfstitel: .....

Opnamedatum: .....

Laatste verblijfplaats: .....

jongen / meisje

detentie / PIJ / voorlopige hechtenis / OTS

.....

.....

*Bovenstaande informatie te vinden via het intakeformulier groepsleiding en ITB*

**Informatieverzameling**

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?		Toelichting
		Ja	Nee Deels	
Toewijzing mentor	Intakeformulier (groepsleiding en ITB); naam mentor			
Toewijzing co-mentor	Intakeformulier (groepsleiding en ITB); naam co-mentor			
Medische intake door medische dienst	Intakeformulier medische dienst			

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?		Toelichting
		Ja	Nee Deels	
Binnen 1 dag (24 uur)?	Intakeformulier medische dienst; intake- opname datum			
Intake groepsleiding	Intakeformulier (groepsleiding en ITB)			
Binnen 10 dagen?	Intakeformulier (groepsleiding en ITB) intake- opname datum			
Afname MAYSI 2 (psychiatrische screening op acuut gevaar)	Afvinklijst tabel procedures fase 1 en vragenlijst MAYSI-2			
Binnen 1 dag (24 uur)?	Afvinklijst tabel procedures fase 1; datum en opnamedatum			
Afname SDQ jongeren	Afvinklijst tabel procedures fase 1 en vragenlijst SDQ			
Binnen 10 dagen?	Afvinklijst tabel procedures fase 1; datum en opnamedatum			
Afname HID	Afvinklijst tabel procedures fase 1 en vragenlijst HID			

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?		Toelichting
		Ja	Nee	
Binnen 10 dagen?	Afvinklijst tabel procedures fase 1; datum en opnamedatum			
Intake CMV (vrijtijd/vorming?)	Afvinklijst tabel procedures fase 1			
Binnen 10 dagen?	Afvinklijst tabel procedures fase 1; datum en opnamedatum			
Intake ITB	Intakeformulier (groepsleiding en ITB); gedeelte aanvullingen ITB en Afvinklijst tabel procedures fase 1			
Binnen 10 dagen?	Afvinklijst tabel procedures fase 1; datum en opnamedatum			
Intake gedragswetenschapper	Intakeverslag (indien aanwezig)			
Binnen 10 dagen?	Datum intakeverslag en opnamedatum jongere (indien intakeverslag aanwezig)			



### Overplaatsing

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?		Toelichting
		Ja	Nee Deels	
Indien overplaatsing, gegevens vorige JJI bekend?	Intakeformulier (groepsleiding en ITB); naam instelling, afdeling en mentor			
Continuïteit YOUTURN	Intakeformulier; (groepsleiding en ITB); fase YOUTURN + datum intake - datum basisprofielen)			

### Kennismaking mentor en jongere

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?		Toelichting
		Ja	Nee Deels	
Introductiegesprekken (3) met mentor en jongere	Verslag mentorgesprek & afvinklijst tabel procedures fase 1			
Binnen 10 dagen?	Afvinklijst tabel procedures fase 1; datum en opnamedatum jongere			
Eerste Prestatieplan ingevuld?	Prestatieplan 1; persoonlijke leerdoel, probleemnamen en denkfouten			
Binnen 10 dagen?	Afvinklijst tabel procedures fase 1; datum en opnamedatum jongere			

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?			Toelichting
		Ja	Nee	Deels	
Heeft de jongere een portfolio?	Portfolio: naam				
Is het instroomprofiel ingevuld?	Instroomprofiel				
Binnen 10 dagen?	Instroomprofiel; datum en opnamedatum				
Is de jongere beloofd met certificaat "instroom"?	Verslag mentorgesprek, Certificaat instroom of op kamer jongere				
Is het levensverhaal van de jongere geschreven?	Afvinklijst tabel procedures fase 1 en levensverhaal voorbereiden				
Binnen 10 dagen?	Afvinklijst tabel procedures fase 1; datum en opnamedatum jongere				

### Netwerkberaad

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?			Toelichting
		Ja	Nee	Deels	
Heeft een netwerkberaad plaats gevonden?	Netwerkkkaart				
Binnen 10 dagen?	Netwerkkkaart; datum en opnamedatum jongere				

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?		Toelichting
		Ja	Nee Deels	
Alle onderdelen besproken? / Zijn alle onderdelen van de netwerkkaart ingevuld?	Netwerkkkaart; informatie voortraject RvdK, informatie na instroom en prognose verblijf			
Alle partijen aanwezig?	Netwerkkkaart; onderdeel deelnemers; Raad voor de Kinderbescherming Jeugdclassering, JJI			

### Onderwijs

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?		Toelichting
		Ja	Nee Deels	
Is de onderwijs Traject Kaart A ingevuld?	Onderwijs traject kaart A in schooldossier			
Is dit binnen 10 dagen gebeurd?	Onderwijs Traject kaart A. in schooldossier			
Is de onderwijs Traject Kaart B ingevuld	Onderwijs traject kaart B in schooldossier			
Binnen 12 weken?	Onderwijs traject kaart B in schooldossier; opnamedatum en datum			

### Basisprofielen

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?		Toelichting
		Ja	Nee Deels	
Is basisprofiel 1 afgerond?	Formulier basisprofiel 1 verslag mentorgesprek			
Is basisprofiel 2 afgerond?	Formulier basisprofiel 2 verslag mentorgesprek			
Is basisprofiel 3 afgerond?	Formulier basisprofiel 3 verslag mentorgesprek			
Is basisprofiel 4 afgerond?	Formulier basisprofiel 4 verslag mentorgesprek			
Is basisprofiel 5 afgerond?	Formulier basisprofiel 5 verslag mentorgesprek			

### Mentorgesprekken

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?		Toelichting
		Ja	Nee Deels	
Heeft er elke week een mentorgesprek plaatsgevonden met de jongere?	Afvinklijst tabel fase 2 en verder; wekelijks mentorgesprekken of mentorgesprek verslagen			
Wordt er een rapportage gemaakt van de mentorgesprekken?	Verslag mentorgesprek			
Wekelijks?	Verslag mentorgesprek aantal verslagen en verblijfsduur jongere			

### Eerste Perspectiefplan

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?			Toelichting
		Ja	Nee	Deels	
Is er een eerste Perspectiefplan opgesteld? Binnen 3 weken?	Eerste Perspectiefplan				
	Eerste Perspectiefplan; periode waarover wordt gerapporteerd of datum ondertekening				
Heeft het Eerste Perspectiefplan-overleg plaatsgevonden? Binnen 3 weken?	Eerste Perspectiefplan				
	Eerste Perspectiefplan notulen en datum				
Zijn de GW, ITB'er, groepsleiding/teamleider, mentor of co-mentor, docent en Jeugdreclassering aanwezig?	Eerste Perspectiefplan (mogelijk). Indien aanwezig notulen Eerste Perspectiefplan				
❖ Reden opname	Eerste Perspectiefplan				
❖ Korte voorgeschiedenis	Eerste Perspectiefplan				
❖ Beschrijving verloop eerste 3 weken van het verblijf door GL	Eerste Perspectiefplan				
❖ Beschrijving persoonlijkheidsbeeld	Eerste Perspectiefplan				
❖ Beschrijving leefgebieden	Eerste Perspectiefplan				
❖ Beschermende factoren	Eerste Perspectiefplan				

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?		Toelichting
		Ja	Nee	
❖ Inschatting risicofactoren	Eerste Perspectiefplan			
❖ Afspraken m.b.t. het verblijf in fase 2	Eerste Perspectiefplan			

### ***Tweede Perspectiefplan***

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?		Toelichting
		Ja	Nee	
Is er een tweede Perspectiefplan opgesteld?	Tweede Perspectiefplan			
In week 10-12 na opname datum?	Tweede Perspectiefplan			
Heeft het tweede Perspectiefplan-overleg plaatsgevonden??	Tweede Perspectiefplan; periode waarover wordt gerapporteerd of datum bij ondertekening			
In week 10-12 na opname datum?				
Zijn JJI medewerkers (de GW, de ITB'er, groepsleiding/ teamleider, mentor of co-mentor en docent) Jeugdreclassering, jongere en ouders aanwezig?	Tweede Perspectiefplan (mogelijk). Indien aanwezig notulen Tweede Perspectiefplan			
Is de TVA afgenomen?	Afvinklijst tabel fase 2			
Tussen week 6 en 10?	Afvinklijst tabel fase 2			

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?		Toelichting
		Ja	Nee Deels	
Is de SAVRY afgenomen?	Afvinklijst tabel fase 2			
Binnen 12 weken? (voorafgaand aan tweede Perspectiefplan-overleg)	Afvinklijst tabel fase 2			
Is de HID afgenomen?	Afvinklijst tabel fase 2			
Binnen 12 weken?	Afvinklijst tabel fase 2			
Is motivatiemonitor afgenomen?	Dossier jongere (ITB'er)			
Indien geïndiceerd start Work Wise traject	Eerste Perspectiefplan en Tweede Perspectiefplan			
❖ Reden opname	Tweede Perspectiefplan			
❖ Korte voorgeschiedenis	Tweede Perspectiefplan			
❖ Beschrijving verloop fase 2	Tweede Perspectiefplan			
❖ Beschrijving persoonlijkheidsbeeld	Tweede Perspectiefplan			
❖ Beschrijving leefgebieden door ITB'er	Tweede Perspectiefplan			
❖ Motivatie van de jongere	Tweede Perspectiefplan			
❖ Beschrijving behandel- en werkdoelen	Tweede Perspectiefplan			
❖ Beschrijving steunfiguren van jongere	Tweede Perspectiefplan			

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?		Toelichting
		Ja	Nee Deels	
❖ Afspraken onderwijs	Tweede Perspectiefplan			
❖ Afspraken vrije tijd	Tweede Perspectiefplan			
❖ Beschrijving van verlof	Tweede Perspectiefplan			
❖ Beschrijving bejegeningstijl	Tweede Perspectiefplan			
❖ Mening van de jongere	Tweede Perspectiefplan			
Tweede Prestatieplan ingevuld?	Prestatieplan 2; ontwikkelprofielen, persoonlijke leerdoel, probleemnamen en denkfouten			

### TIP-bijeenkomsten

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?		Toelichting
		Ja	Nee Deels	
Worden de zelfevaluatie formulieren (5G's) ingevuld?	Portfolio; formulier "zelfevaluatie"			
Wordt dit eenmaal per week gedaan?	Portfolio; formulier "zelfevaluatie"; datum			
Is het format van het levensverhaal ingevuld?	Portfolio; formulier "levensloopverhaal"			



## Oudercontacten

Onderdeel YOUTURN	Plaats van informatie	Uitgevoerd?			Toelichting
		Ja	Nee	Deels	
Heeft er wekelijks contact plaatsgevonden met de ouders?	Tabel verloop fase 2 en verder en evt. Tweede Perspectiefplan of ouderrapportages				
Zijn ouders geïnformeerd over de uitkomsten van Eerste Perspectiefplan?	Eerste Perspectiefplan; "verzonden aan" evt. ouderrapportages				
Indien ja, is evt. feedback van ouders opgenomen in het Eerste Perspectiefplan?	Eerste Perspectiefplan evt. ouderrapportages				
Zijn de ouders uitgenodigd voor het tweede Perspectiefplan-overleg?	Eerste en Tweede Perspectiefplan"volgende perspectiefplan-overleg in aanwezigheid van" evt. ouderrapportages				
Zijn de ouders aanwezig bij het tweede Perspectiefplan-overleg?	Tweede Perspectiefplan evt. ouderrapportages				
Indien ja, is evt. feedback van ouders opgenomen in het tweede Perspectiefplan?	Tweede Perspectiefplan evt. ouderrapportages				
Is het verloop van contacten met de ouders beschreven?	Eerste en Tweede Perspectiefplan; verloop van het verblijf				
Hebben de ouders het eerste Prestatieplan ondertekend?	Prestatieplan 1; handtekening ouders				
Hebben de ouders het tweede Prestatieplan ondertekend?	Prestatieplan 2; handtekening ouders				

## Bijlage III Enquête medewerkers

Beste medewerker,

Binnen uw JJI wordt nu enige tijd gewerkt met YOUTURN. Hoe verloopt dit in de praktijk? Wat zijn eventuele knelpunten? Hoe gemotiveerd zijn de jongeren voor de methodiek en hoe tevreden bent u als medewerker?

Om deze zaken in kaart te brengen, doen wij vanuit het Trimbos-instituut, in opdracht van het WODC, een onderzoek binnen zes JJI's.

Uw ervaringen zijn erg belangrijk. Neem daarom voldoende tijd om deze vragenlijst zorgvuldig in te vullen. De vragen gaan over de inhoud en uitvoering van YOUTURN, de mogelijke knelpunten die u daarbij ervaart, overplaatsing van jongeren, randvoorwaarden, tevredenheid, acceptatie en het draagvlak voor YOUTURN.

Onder elk kopje is na de laatste vraag ruimte voor toelichting op uw antwoorden. Maak hier s.v.p. gebruik van, zodat wij een betrouwbaar en zo volledig mogelijk beeld krijgen.

Uw antwoorden worden anoniem verwerkt. Via uw leidinggevende zult u t.z.t geïnformeerd worden over de resultaten van het onderzoek.

Als u vragen of opmerkingen hebt over de vragenlijst, neem dan gerust contact op met Annemieke Hendriksen van het Trimbos-instituut (email: [ahendriksen@trimbos.nl](mailto:ahendriksen@trimbos.nl), tel.: 030-2959369).

Hartelijk dank voor uw medewerking!

---

### ALGEMENE VRAGEN

1. Wat is uw functie binnen de JJI?

Functie:

2. Wat is de hoogste opleiding die u met een diploma heeft afgesloten?

- Voortgezet onderwijs
- MBO (of vergelijkbaar)
- HBO (of vergelijkbaar)
- Universiteit
- Anders, namelijk:

.....

3. Heeft u de vijfdaagse training voor YOUTURN certificaat A gevolgd?

- Ja
- Nee

4. Hoelang werkt u al met YOUTURN?

Aantal maanden:

Ruimte voor toelichting op *algemene vragen* (vraag 1 t/m 4):

## DE INHOUD EN UITVOERING VAN YOUTURN

	Ja	Ja, meestal wel	Nee, meestal niet	Nee
<b>5.</b> Is het voor u duidelijk hoe de methodiek YOUTURN dient te worden uitgevoerd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>6.</b> Gebruikt u de handleiding van YOUTURN?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**7.** Welke rol(len) neemt u in binnen YOUTURN? (*meerdere antwoorden mogelijk*)

- Groepsleider
- Trainer
- Mentor

**8.** Indien u de rol van mentor heeft; hoe vaak voert u een mentorgesprek met een jongere?

- Wekelijks
- Vaker dan wekelijks
- Minder dan wekelijks
- N.v.t., ik ben geen mentor

	Ja	Ja, meestal wel	Nee, meestal niet	Nee
<b>9.</b> Is het voor u duidelijk wanneer u welke rol moet innemen bij de begeleiding van de jongeren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>10.</b> Is de opzet van YOUTURN fase I haalbaar binnen 10 dagen (o.a. intakes, introductiegesprekken, prestatieplan, levensverhaal, toepassen instroomprofiel)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>11.</b> Is de opzet van YOUTURN fase II haalbaar binnen maximaal 14 weken (o.a. toepassen basisprofielen, TIP- en EQUIP-bijeenkomsten, perspectiefplannen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**12a.** Hoe vaak kijkt u af van de methodiek zoals die beschreven is in de basishandleiding?

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit (*Ga door naar vraag 13*)

**12b.** Op welke punten kijkt u af van de methodiek?

**12c.** Waarom wijkt u af op deze punten?

Ruimte voor toelichting op de inhoud en uitvoering van YOUTURN (vraag 5 t/m 11):

### **Ouderparticipatie**

**13.** Hoe vaak heeft u contact met de ouders van de jongere van wie u mentor bent?

- Wekelijks
- Vaker dan wekelijks
- Minder dan wekelijks
- N.v.t. ik ben geen mentor (*ga door naar vraag 17*)

**14.** Worden de ouders/voogd uitgenodigd voor de bespreking van het Tweede Perspectiefplan?

- Ja
- Ja, meestal wel
- Nee, meestal niet
- Nee

**15.** Wordt de feedback van ouders/voogd opgenomen in het Tweede Perspectiefplan?

- Ja
- Ja, meestal wel
- Nee, meestal niet
- Nee

**16.** Hoe tevreden bent u over de manier waarop ouders worden betrokken binnen YOUTURN?

- Heel tevreden
- Tevreden
- Ontevreden
- Heel ontevreden

Ruimte voor toelichting op *mentorgesprekken en ouderparticipatie* (vraag 12 t/m 16):

### ***EQUIP- en TIP-bijeenkomsten***

**17.** Wat vindt u van de duur van de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten?

- Precies goed
- Te lang
- Te kort
- N.v.t., ik begeleid geen EQUIP- en TIP-bijeenkomsten (*ga door naar vraag 21*)

**18.** Hoe tevreden bent u over de samenstelling van de groepen voor EQUIP en TIP (o.a. qua niveau van jongeren, problematiek, grootte, veranderende samenstelling)?

- Heel tevreden
- Tevreden
- Ontevreden
- Heel ontevreden

**19.** Heeft u voldoende handvatten gekregen om de EQUIP-bijeenkomsten uit te voeren?

- Ja
- Ja, meestal wel
- Nee, meestal niet
- Nee

**20.** Heeft u voldoende handvatten gekregen om de TIP-bijeenkomsten uit te voeren?

- Ja
- Ja, meestal wel
- Nee, meestal niet
- Nee

Ruimte voor toelichting op *EQUIP- en TIP-bijeenkomsten* (vraag 17 t/m 20):

## KNELPUNTEN

De volgende vragen gaan over knelpunten die u kunt ervaren bij verschillende onderdelen van de basismethodiek. Uw toelichting is hierbij erg belangrijk. Wij bedoelen knelpunten in brede zin, dus u kunt hier zowel praktische als inhoudelijke knelpunten beschrijven.

Ook als bepaalde onderdelen binnen uw JJI (nog) niet gebruikt worden, is dat voor ons belangrijke informatie. Kies dan voor "ja, wel knelpunten" en vermeld in de toelichting dat dit onderdeel niet wordt uitgevoerd en waarom.

**21.** Doen zich knelpunten voor bij het hanteren van het instroomprofiel?

- Nee, geen knelpunten
- Ja, wel knelpunten (geef toelichting)
- N.v.t., ik ben geen mentor (ga door naar vraag 27)

Toelichting:

**22.** Doen zich knelpunten voor bij het opstellen van het levensverhaal?

- Nee, geen knelpunten
- Ja, wel knelpunten (geef toelichting)

Toelichting:

**23.** Doen zich knelpunten voor bij het opstellen van het prestatieplan?

- Nee, geen knelpunten
- Ja, wel knelpunten (geef toelichting)

Toelichting:

**24.** Doen zich knelpunten voor bij het betrekken van de ouders bij het prestatieplan?

- Nee, geen knelpunten
- Ja, wel knelpunten (geef toelichting)

Toelichting:

**25.** Doen zich knelpunten voor bij de eerste 3 introduktiegesprekken?

- Nee, geen knelpunten
- Ja, wel knelpunten (*geef toelichting*)

Toelichting:

**26.** Doen zich knelpunten voor bij de mentorgesprekken?

- Nee, geen knelpunten
- Ja, wel knelpunten (*geef toelichting*)

Toelichting:

**27.** Doen zich knelpunten voor bij het gebruik van zelfevaluatie-formulieren door jongeren?

- Nee, geen knelpunten
- Ja, wel knelpunten (*geef toelichting*)

Toelichting:

**28.** Doen zich knelpunten voor bij het gebruik van vragenlijsten binnen YOUTURN (bv. HID, MAYSI II)?

- Nee, geen knelpunten
- Ja, wel knelpunten (*geef toelichting*)
- N.v.t., dit behoort niet tot mijn takenpakket

Toelichting:

**29.** Doen zich knelpunten voor bij de EQUIP-bijeenkomsten?

- Nee, geen knelpunten
- Ja, wel knelpunten (*geef toelichting*)
- N.v.t., ik begeleid geen EQUIP-bijeenkomsten

Toelichting:

**30.** Doen zich knelpunten voor bij de TIP-bijeenkomsten?

- Nee, geen knelpunten
- Ja, wel knelpunten (*geef toelichting*)
- N.v.t., ik begeleid geen TIP-bijeenkomsten

Toelichting:

**31.** Doen zich knelpunten voor bij de hantering van de basisprofielen?

- Nee, geen knelpunten
- Ja, wel knelpunten (*geef toelichting*)

Toelichting:

**32.** Doen zich knelpunten voor bij het toepassen van de competentievergroten-  
de technieken (het feedbacksysteem) van YOUTURN?

- Nee, geen knelpunten
- Ja, wel knelpunten (*geef toelichting*)

Toelichting:

### UITVAL EN OVERPLAATSING

	Ja	Ja, meestal wel	Nee, meestal niet	Nee
<b>33.</b> Hebben jongeren vanaf de eerste dag van hun verblijf in de JJI te maken met YOUTURN?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>34a.</b> Kunnen jongeren zich onttrekken aan bepaalde onderdelen van YOUTURN (uitval)? (Indien nee, ga naar vraag 38)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**34b.** Aan welke onderdelen kunnen jongeren zich onttrekken? (bv. onderwijs, groepstrainingen)

**34c.** Wat zijn redenen dat jongeren niet (kunnen) deelnemen aan bepaalde onderdelen van YOUTURN? (bijvoorbeeld ziekte, agressie)

	<b>Ja</b>	<b>Ja, meestal wel</b>	<b>Nee, meestal niet</b>	<b>Nee</b>	<b>Weet ik niet</b>
<b>35.</b> Wordt het aantal 'uitvallers' bijgehouden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>36.</b> Worden de redenen van uitval bijgehouden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>37.</b> Wordt er actie ondernomen richting 'uitvallers'?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**38.** Wat zijn redenen waarom sommige jongeren worden overgeplaatst?

	<b>Ja</b>	<b>Ja, meestal wel</b>	<b>Nee, meestal niet</b>	<b>Nee</b>	<b>Weet ik niet</b>
<b>39.</b> Gaat de jongere na overplaatsing in de nieuwe inrichting verder in het traject waar hij/zij gebleven was?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>40.</b> Neemt de nieuwe JJI contact op met de oude JJI (of andersom)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>41.</b> Wordt het dossier overgedragen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>42.</b> Als een jongere na 10 dagen met ontslag gaat, wordt dan het portfolio met prestatieplan en levensverhaal meegegeven?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ruimte voor toelichting op *uitval en overplaatsing* (vraag 33 t/m 42):

### **RANDVOORWAARDEN**

**43.** Zijn er voldoende getrainde uitvoerders binnen uw inrichting om YOUTURN uit te voeren?

- Ja
- Nee

**44.** Zijn er voldoende adequate trainingsruimtes voor de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten (bv. groot genoeg, voldoende ventilatie, vrij van geluidshinder, voldoende tafels en stoelen, benodigde audio-/videoapparatuur)?

- Ja
- Nee

**45.** Is er een goede logistieke planning van de EQUIP- en TIP-bijeenkomsten?

- Ja
- Ja, meestal wel
- Nee, meestal niet
- Nee

**46.** Is er een goede samenwerking tussen JJI en onderwijs wat betreft gebruik van de basismethodiek?

- Ja
- Ja, meestal wel
- Nee, meestal niet
- Nee

Ruimte voor toelichting op *randvoorwaarden* (vraag 43 t/m 46):

## TEVREDENHEID OVER YOUTURN

47. Welk rapportcijfer geeft u YOUTURN?

Rapportcijfer:

48. Wat is volgens u het belangrijkste dat moet veranderen om het rapportcijfer met één punt te verhogen?

Hoe tevreden bent u over....	Heel tevreden	Tevreden	Ontevreden	Heel ontevreden
49. de vijfdaagse training voor certificaat A?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
50. de begeleiding en coaching van begeleiders door de methodiekcoach?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
51. de facilitering van YOUTURN door staf/management?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
52. de handleiding van YOUTURN?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
53. het didactisch materiaal? (posters, format levensloopverhaal, format zelf-evaluatieformulieren, etc)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ruimte voor toelichting op *tevredenheid over YOUTURN* (vraag 46 t/m 52):

**ACCEPTATIE EN DRAAGVLAK VOOR YOUTURN**

**54.** Hoe beoordeelt u de Basismethodiek YOUTURN in vergelijking tot andere methodieken voor gedragsverandering bij jongeren?

- Beter, YOUTURN heeft een meerwaarde
- Gelijk, geen verschil
- Minder, andere methodieken hebben een meerwaarde

**55.** Hoe tevreden bent u over de resultaten van de Basismethodiek YOUTURN bij jongeren?

- Heel tevreden
- Tevreden
- Ontevreden
- Heel ontevreden

**56.** Zijn de resultaten van de Basismethodiek YOUTURN volgens u verschillend bij jongens en meisjes?

- Ja
- Ja, meestal wel
- Nee, meestal niet
- Nee
- N.v.t., er verblijven geen meisjes binnen deze JJI

**57.** Hoe tevreden bent u over de samenwerking met de docenten?

- Heel tevreden
- Tevreden
- Ontevreden
- Heel ontevreden

**58.** Wat loopt goed en wat loopt minder goed in de samenwerking met de docenten?

	<b>Ja</b>	<b>Ja, grotendeels</b>	<b>Nee, nauwelijks</b>	<b>Nee</b>
<b>59.</b> Maakt de Basismethodiek uw werk als begeleider aantrekkelijker?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>60.</b> Maakt de Basismethodiek de inrichting als werkgever aantrekkelijker?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>61.</b> Vindt u uw werk zwaarder sinds u werkt met YOUTURN?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<b>62.</b> Zijn de jongeren volgens u gemotiveerd voor YOUTURN?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



## Bijlage IV Instructie voor observaties en observatielijsten

### **Instructie voor observaties**

Er zijn aparte observatielijsten voor EQUIP-bijeenkomsten, TIP-bijeenkomsten en alledaagse groeps-momenten (in principe de lunch). Wij observeren de trainers/groepsleiders, jongeren en de ruimte.

Zodra het gedrag minimaal 1x is vertoond (ongeacht door welke trainer/groepsleider), wordt een vinkje gezet in de kolom daarnaast. In het geval van 2 trainers/groepsleiders maakt het dus niet uit wie het gedrag laat zien. Er wordt niet voor beide trainers/groepsleiders apart een lijst ingevuld, alleen bij het algemene kwaliteitsoordeel. Als de groep tijdens de bijeenkomst wordt gesplitst in subgroepjes, wordt willekeurig één groepje geobserveerd.

De technieken gericht op gedrag en op denken en voelen worden geturfd. Eén techniek bestaat uit meerdere stappen die achtereenvolgens vertoond moeten worden. Het gaat erom hoe vaak een volledige techniek wordt toegepast. Begin daarom steeds in een nieuwe kolom als (een deel van) een techniek wordt toegepast. Dus NIET: de ene keer maakt persoon contact, de andere keer benoemt hij het adequate gedrag en zo heeft hij in totaal een volledige instructie gegeven.

De afvink-kolom wordt leeg gelaten als de gedraging niet wordt vertoond. Indien een gedraging niet is voorgekomen omdat deze niet van toepassing was (bijvoorbeeld de techniek 'apart zetten', die tijdens de bijeenkomst niet nodig was), wordt in de afvink-kolom genoteerd: n.v.t.

Indien op een verkeerde manier (afwijkend van de technieken) feedback wordt gegeven (bv. "Kappen nu"), wordt dit op het notitieblad 'sfeerimpressie en overige opvallendheden' vermeld. Ook als een jongere dermate storend gedrag vertoont en de trainer/groepsleider geen van de technieken toepast om het gedrag te doen stoppen, moet dit vermeld worden op het notitieblad (NB. soms kan negeren ook als techniek gebruikt worden).

Maak in geval van twijfel altijd een aantekening van het geobserveerde gedrag.

Zorg dat je bij een EQUIP-bijeenkomst vooraf weet welke bijeenkomst (nummer) behandeld wordt. Gebruik het formulier 'Inhoud EQUIP-bijeenkomsten' om na te gaan of de trainer zich houdt aan het thema zoals beschreven in de handleiding. Zet alleen een vinkje als de trainer alle inhoudelijke stappen van de bijeenkomst doorlopen heeft.

Spreek met de trainer af dat je jezelf kort introduceert aan het begin van de bijeenkomst. Zeg ongeveer het volgende tegen de jongeren:

*Hoi, mijn naam is .... en ik werk bij het Trimbos-instituut. Ik ben hier om te kijken hoe het gaat met YOUTURN. Daarom ben ik bij deze EQUIP-/TIP-bijeenkomst. Ik zit erbij, maar ik doe niet mee aan de bijeenkomst. Ik kijk alleen. Ik schrijf af en toe dingen op, maar niet jullie namen. Alles wat ik hoor en zie tijdens de bijeenkomst blijft vertrouwelijk. Ik kijk vooral naar jullie trainer. Let dus niet op mij, maar doe gewoon EQUIP/TIP zoals jullie dat normaal ook doen.*

## Observatielijst EQUIP-bijeenkomst: trainer

<b>Didactische vaardigheden</b>	✓
Noemt doelstelling/onderwerp training	
Check of jongeren het begrepen hebben	
Geeft voorbeelden op niveau jongeren	
Benoemt gedrag en koppelt aan denkfouten, probleemnamen en geleerde vaardigheden	
Geeft vragen van de jongeren aan de jongere zelf terug. Wat denk/voel je zelf?	
Stimuleert samenwerken	
Stimuleert interactie tussen jongeren (bv. legt vragen aan trainer terug in de groep)	
Stimuleert onderlinge feedback m.b.v. top/tip/top	
Wijst op groepsregels en afspraken	

<b>Basishouding</b>	✓
Geeft complimenten als jongere niet durft	
Enthousiasmeert als jongere niet wil	
Doceert/ legt uit als jongere niet kan	
Kijkt jongeren aan	
Geeft alle jongeren een hand bij binnenkomst	
Noemt deelnemers het merendeel van de tijd bij naam	
Geeft regelmatig een beurt	
Gaat serieus in op wat ze zeggen	

<b>Inhoudelijk EQUIP</b>	✓
Volgt thema zoals voor die bijeenkomst beschreven is in de handleiding (zie overzicht inhoud bijeenkomsten)	
Spreekt de groep aan als "de groep"	
Vraagt wat de groep van iets vindt	
Vraagt wat bepaald gedrag voor gevolgen voor de groep heeft (en niet alleen voor jongere zelf)	
<b>Structuur van de bijeenkomst aanhouden:</b>	
1. Korte terugblik op de vorige bijeenkomst (inhoud, opdrachten, vragen)	
2. Introductie op thema van de bijeenkomst	
3. Behandeling van de stof voor de bijeenkomst	
4. Afsluiting d.m.v. sandwich-stijl (top-tip-top) en samenvatting	

<b>Technieken gericht op gedrag</b>	✓	✓	✓	✓
<i>Geeft feedback op gewenst gedrag d.m.v. instructie:</i>				
1. maakt contact				
2. benoemt het adequate gedrag				
3. geeft een goede waarom				
4. sluit af				
<i>Geeft feedback op ongewenst gedrag d.m.v. corrigerende instructie (bij verkorte instructie is stap 1, 4, 5, 6 voldoende):</i>				
1. maakt contact				
2. zegt wat wel goed gaat				
3. zegt wat niet goed gaat				
4. zegt welk gedrag verwacht wordt				
5. geeft een goede waarom				
6. sluit af				
<i>Positief bekrachtigen met een goede waarom (Een goede waarom is kort en bondig, heeft betrekking op adequate gedrag, is positief geformuleerd, sluit aan bij beleving en belangen van jongere):</i>				
Geeft compliment met goede waarom aan groep				
<i>Voordoelen en oefenen:</i>				
1. maakt contact				
2. noemt het adequate gedrag				
3. doet het gedrag voor				
4. vraagt wat de jongere gezien heeft				
5. geeft een goede waarom				
6. laat de jongere oefenen				
7. geeft feedback op oefenen				
8. sluit af				
<i>Stopinstructie:</i>				
1. maakt contact				
2. zegt wat de jongere niet moet doen				
3. geeft een waarom				
4. zegt dat hij wil dat de jongere ermee stopt				
5. sluit af				
<i>Apart zetten:</i>				
1. maakt contact				
2. benoemt inadequate gedrag en zegt dat dit moet stoppen				
3. zegt dat apart zetten volgt, noemt de plek en het aantal minuten				
4. begeleidt jongere naar plek				
5. noemt adequate gedrag op de plek				
6. noemt adequate gedrag dat verwacht wordt na apart zetten				
7. herhaalt duur en sluit af				

## Observatielijst EQUIP-bijeenkomst: trainer (vervolg)

<b>Technieken gericht op denken en voelen</b>	✓	✓	✓	✓
Vragen i.p.v. zeggen				
Sandwichstijl: compliment/aanmoediging, kritiek en opnieuw een compliment/aanmoediging. Vertel wat jongere goed doet (top), geef een concrete tip wat jongere anders moet doen en hoe (tip) en vervolgens wat daar de positieve uitwerking van is (top).				
Empathisch aanmoedigen: luistert actief (knikken, hummen, ja zeggen, aankijken)				
Spiegelt door gedachten en gevoelens te benoemen				
Confronteren: benoemt gevolgen van gedrag (bv. d.m.v. 5 G's)				
Wijst in vroeg stadium op inadequaat gedrag: stuurt bij door non-verbaal of verbaal signaal (bv. wijsvinger tegen lippen of zeggen: "denk vooruit, denk aan de gevolgen")				
Omkeren: legt door een vraag te stellen de verantwoordelijkheid bij de ware schuldige				
Buigt opmerkingen en denkfouten om naar meer positief denken				
Bevestigt moreel zuivere argumenten door ze te herhalen				

## Observatielijst EQUIP-bijeenkomst: jongeren

<b>Motivatie</b>	✓
Actieve houding bij meerderheid jongeren en grootste deel van de tijd. Bv. te zien door: rechtop zitten, kijken naar de trainer/ groepsgeenoot die aan het woord is, knikken, hummen	
Meerderheid stelt serieuze vragen (aan trainer of elkaar)	
Meerderheid antwoordt serieus op vragen	
Meerderheid brengt serieuze situaties in	
Meerderheid doet mee aan rollenspel als dat gevraagd wordt	
Meerderheid weet een Top te noemen bij het afsluitende rondje	
Eén of meer jongeren zeggen spontaan iets positiefs over de training	
<b>Inhoudelijk EQUIP / positieve leercultuur</b>	✓
Jongeren met een moreel zuiver argument reageren op jongeren met een moreel onzuiver argument	
Jongeren met een moreel zuiver argument geven een samenvatting van de discussie	
Benoemen eigen probleemnamen (zoals stelen, liegen, negatief zelfbeeld hebben) en denkfouten (zoals egocentrisme, verkeerd benoemen en uitgaan van het ergste)	
Gaan in gesprek over de probleemnamen en denkfouten van elkaar	
Geven elkaar tips	
Geven elkaar complimenten	
Leggen elkaar dingen uit	

## Observatielijst EQUIP-bijeenkomst: ruimte en materialen

<b>Ruimte en materialen</b>	✓
Groot genoeg voor 10 deelnemers en 2 uitvoerders	
Voldoende ventilatie	
Vrij van geluidshinder	
Voldoende tafels en stoelen	
Beschikking over flap-over/ whiteboard en stiften	
Benodigde audio-/videoapparatuur	

## Observatielijst EQUIP-bijeenkomst: algemene gegevens

Naam JJI	
Leefgroep(en)	
Datum	
Locatie bijeenkomst	
Duur bijeenkomst	
Aantal trainers	
Aantal jongeren	
Onderzoekers	



## Observatielijst EQUIP-bijeenkomst: sfeerimpressie en overige opvallendheden

--

## Observatielijst EQUIP-bijeenkomst: algemene indruk van kwaliteit trainer(s)

<b>Algemene indruk kwaliteit</b> Score 1 t/m 5: zeer slecht tot zeer goed	Trainer 1	Trainer 2	Eindoordeel training
Didactische vaardigheden			
Basishouding			
Inhoudelijk EQUIP			
Technieken gericht op gedrag			
Technieken gericht op denken en voelen			

Jongeren: motivatie	
Jongeren: inhoudelijk EQUIP / positieve leercultuur	
Ruimte en materialen	

## Overzicht inhoud EQUIP-bijeenkomsten

### Omgaan met kwaadheid bijeenkomsten

Nr.	Thema	Inhoud	✓
1	Herbenoemen van kwaadheid en agressie	Discussie over kwaadheid en agressie; de voordelen en nadelen van het beheersen van kwaadheid	
		De trainer benoemt het doel van de bijeenkomst: je er bewust van worden dat het beheersen van kwaadheid sterk is en je kan helpen. Trainer herbenoemt woede en agressie als zwak en geweldloosheid als sterk.	
		Trainer gebruikt voorbeeld van clown in de piste om de probleemnaam 'anderen uitlokken' te verduidelijken.	
		Trainer bespreekt de voordelen van het beheersen van kwaadheid, training gaat over woedebeheersing/omgaan met kwaadheid of het beheersen van kwaadheid, niet over kwaadheid voorkomen.	
2	De sleutelrol van gedachten bij kwaadheid	Introductie van de opbouw van kwaadheid (5 G's)	
		Uitleg van het uitgangspunt van de 5 G's: het zijn jouw gedachten die je kwaad maken, niet de gebeurtenissen.	
		Aandacht voor de vroege waarschuwingssignalen (lichamelijke reacties) van kwaadheid	
		Aandacht voor de mogelijkheden van jezelf toespreken (helpende gedachtes)	
3	Maken agressieve mensen meer denkfouten?	Het lezen en corrigeren van denkfouten	
		De denkfouten onder controle houden in het dagelijks gedrag. Introductie van het dagelijkse zelfevaluatief formulier.	
4	Minder kwaad worden	Technieken en oefeningen in diep ademhalen, tot 10 tellen, iets plezierigs of vredigs in gedachten oproepen	
		Het gebruik van praten-in-jezelf (techniek)	
5	Vooruitdenken en DAP	Uitleg van het vooraf nadenken over de gevolgen en het gebruik van DAP (=denk aan de andere persoon)	
		Trainer bevestigt het belang van het benutten van deze technieken.	
6	Ik-uitspraken	De negatieve gevolgen van kwaadheid (vernederings en bedreigingen)	
		Het gebruik van ik-uitspraken i.p.v. jij-uitspraken	
		Het gebruik van ik-uitspraken bij het 'cool' uiten van een klacht	
7	Zelfevaluatie: vind je dat je 'cool' bent gebleven?	Zelfevaluatie-uitspraken (jezelf belonen, opbouwende zelfkritiek)	
		Zelfevaluatie en het corrigeren van denkfouten	
8	Omkeren: de schuld bij de echte schuldigen neerleggen	Bewustwording van invloed op anderen	
		Omkering van de denkfout Anderen de Schuld Geven	
9	Inleven in de slachtofferrol	Het kunnen inleven in slachtoffers en het besef dat je een persoon kan zijn die andere mensen kwaad doet	
		Discussie over DAP (Denk aan de Andere Persoon) als "Denk aan de pijn die jouw daden anderen hebben bezorgd"	
10	De geest van de dader	Besef van egocentrische zelfbeelden	
		Totaaloverzicht van mogelijkheden om om te gaan met kwaadheid	
		Verbinding naar het gebruiken van (sociale) vaardigheden voor het omgaan met kwaadheid en het corrigeren van denkfouten	

## Sociale vaardigheden bijeenkomsten

Nr.	Thema	Inhoud	✓
1	Hoe kan je 'cool' een klacht uiten?	SOVA 'verkopen' (o.a. trainers doen voor, benoemen de vaardigheid, deelnemers lezen hardop strip, benoemen eigen situaties)	
		Stappen doornemen: Denk: 1) wat is precies het probleem?, 2) Plan en denk vooruit. Doe: 1) Uit je klacht, 2) Doe een opbouwend voorstel	
		Rollenspel spelen	
		Feedback geven	
		Verfijnen: rollenspel opnieuw spelen in moeilijker situaties	
2	Hoe steun je iemand die verdrietig of overstuur is?	SOVA 'verkopen' (o.a. trainers doen voor, benoemen de vaardigheid, deelnemers lezen hardop strip, benoemen eigen situaties)	
		Stappen doornemen: Denk: 1) Kijk wat er aan de hand is, 2) Plan en denk vooruit. Doe: 1) Begin een gesprek, 2) Luister en zorg dat je er bent voor de ander.	
		Rollenspel spelen	
		Feedback geven	
		Verfijnen: rollenspel opnieuw spelen in moeilijker situaties	
3	Hoe ga je om met negatieve druk van vrienden?	SOVA 'verkopen' (o.a. trainers doen voor, benoemen de vaardigheid, deelnemers lezen hardop strip, benoemen eigen situaties)	
		Stappen doornemen: Denk: 1) Vraag jezelf: waarom zou ik meedoen?, 2) Plan en denk vooruit, 3) Beslis wat je moet doen. Doe: 1) zeggen, 2) Stel voor om iets anders te doen.	
		Rollenspel spelen	
		Feedback geven	
		Verfijnen: rollenspel opnieuw spelen in moeilijker situaties	
4	Hoe blijf je rustig terwijl je wordt uitgedaagd?	SOVA 'verkopen' (o.a. trainers doen voor, benoemen de vaardigheid, deelnemers lezen hardop strip, benoemen eigen situaties)	
		Stappen doornemen: Denk: 1) Bedenk waarom je hierover ruzie zou maken?, 2) Plan en denk vooruit. Doe: 1) Voer het plan uit zoals je hebt bedacht.	
		Rollenspel spelen	
		Feedback geven	
		Verfijnen: rollenspel opnieuw spelen in moeilijker situaties	
5	Hoe help je iemand?	SOVA 'verkopen' (o.a. trainers doen voor, benoemen de vaardigheid, deelnemers lezen hardop strip, benoemen eigen situaties)	
		Stappen doornemen: Denk: 1) Kijk of hulp nodig is, 2) Plan en denk vooruit. Doe: 1) Bied aan om te helpen.	
		Rollenspel spelen	
		Feedback geven	
		Verfijnen: rollenspel opnieuw spelen in moeilijker situaties	
6	Een moeilijk gesprek voorbereiden	SOVA 'verkopen' (o.a. trainers doen voor, benoemen de vaardigheid, deelnemers lezen hardop strip, benoemen eigen situaties)	
		Stappen doornemen: Denk: 1) Stel je voor dat je in een moeilijke situatie zit, 2) Stel je de andere persoon voor in deze moeilijke situatie, 3) Plan en denk vooruit. Doe: 1) Zeg wat je bij denkstap 3 hebt bedacht.	
		Rollenspel spelen	
		Feedback geven	
		Verfijnen: rollenspel opnieuw spelen in moeilijker situaties	

Sociale vaardigheden bijeenkomsten (vervolg)

Nr.	Thema	Inhoud	✓
7	Hoe reageer je positief op iemand die kwaad op je is?	SOVA 'verkoppen' (o.a. trainers doen voor, benoemen de vaardigheid, deelnemers lezen hardop strip, benoemen eigen situaties)	
		Stappen doornemen: Denk: 1) Luister naar de ander, 2) Bedenk waar je het mee eens bent en waar je het niet mee eens bent, 3) Plan en denk vooruit. Doe: 1a) Vertel waar je het mee eens bent, 1b) vertel waar je het niet mee eens bent, 2a) Bied je excuses aan, 3) Doe een opbouwend voorstel.	
		Rollenspel spelen	
		Feedback geven	
		Verfijnen: rollenspel opnieuw spelen in moeilijkere situaties	
8	Hoe kan je iemand jouw positieve gevoelens laten merken?	SOVA 'verkoppen' (o.a. trainers doen voor, benoemen de vaardigheid, deelnemers lezen hardop strip, benoemen eigen situaties)	
		Stappen doornemen: Denk: 1) Bedenk of iemand het fijn zal vinden om te weten dat je om hem of haar geeft en dat je hem of haar waardeert, 2) Plan en denk vooruit. Doe: 1) Vertel de ander hoe je over hem denkt op een vriendelijke manier.	
		Rollenspel spelen	
		Feedback geven	
		Verfijnen: rollenspel opnieuw spelen in moeilijkere situaties	
9	Hoe blijf je rustig als iemand je ergens van beschuldigt?	SOVA 'verkoppen' (o.a. trainers doen voor, benoemen de vaardigheid, deelnemers lezen hardop strip, benoemen eigen situaties)	
		Stappen doornemen: Denk: 1) bedenk hoe je je voelt, 2) Luister naar de ander, 3) Plan en denk vooruit. Doe: 1a) Als degene die jou beschuldigt gelijk heeft, zeg dan op een kalme en duidelijke manier dat je spijt hebt, 1b) Als degene die jou beschuldigt ongelijk heeft, zeg dan op een kalme en duidelijke manier dat het niet waar is wat de ander zegt of dat je het niet hebt gedaan.	
		Rollenspel spelen	
		Feedback geven	
		Verfijnen: rollenspel opnieuw spelen in moeilijkere situaties	
10	Hoe reageer je het beste als je vindt dat iets niet is goed gegaan?	SOVA 'verkoppen' (o.a. trainers doen voor, benoemen de vaardigheid, deelnemers lezen hardop strip, benoemen eigen situaties)	
		Stappen doornemen: Denk: 1) Denk na of iets is mislukt of niet is gelukt, 2) vraag je af waar het minder goed is gegaan, 3) plan en denk vooruit. Doe: 1) Voer uit wat je bij denkstap 3 hebt bedacht.	
		Rollenspel spelen	
		Feedback geven	
		Verfijnen: rollenspel opnieuw spelen in moeilijkere situaties	

## Morele keuze bijeenkomsten

Nr.	Thema basis bijeenkomsten	Nr.	Thema extra bijeenkomsten
0	Adviseur van het marsmannetje	13	Hoe ver gaat liefde?
1	Wat is echte vriendschap?	14	Wat doe je bij pesten?
2	Hoe maak je het uit?	15	Blowen...genot of toch verrot?
3	Hoe belangrijk is je leven?	16	Wat doe je voor een vriend?
4	Kun je vrienden die stelen vertrouwen?	17	Respect voor grenzen en relaties?
5	Eerlijk zijn op je werk?	18	Fietsen stelen of te laat?
6	Is 'joyriden' iets anders dan stelen?	19	Respect hebben voor meisjes?
7	Jatten uit winkels, iedereen doet het toch?	20	Wat is broederhulp?
8	Wat is helpen eigenlijk?	21	Tegen je oudere broer ingaan?
9	Dealen van hard drugs: gewoon handel of crimineel?	22	Hoe red jij het buiten een instelling?
10	Moet je altijd de waarheid vertellen?		
11	Voorkom je misdaad?		
12	Altijd eerlijk zijn?		

Voor elke morele keuze bijeenkomst is de inhoud als volgt:

Inhoud	✓
<i>Introductie:</i> casus introduceren door voorlezen, rollenspel, strip of combinatie; het vragenblad wordt door deelnemers afzonderlijk ingevuld; de antwoorden van de deelnemers worden door de trainer in een schema gezet.	
<i>Stimuleren van de morele ontwikkeling:</i> deelnemers met moreel juiste antwoord geven hun argumenten.	
<i>De achterstand in de morele ontwikkeling herstellen:</i> Deelnemers met 'weet niet' of moreel onjuiste antwoord geven hun argumenten; deelnemers wisselen argumenten uit en trainer stuurt naar moreel hoogste niveau.	
<i>Vastzetten van een hoger stadium van morele ontwikkeling:</i> Na elke vraag wordt gekomen tot een groepsbeslissing; deelnemers mogen nu hun antwoord wijzigen.	

## Observatielijst TIP-bijeenkomst: trainer/coach

<b>Didactische vaardigheden</b>	√
Noemt doelstelling/onderwerp van bijeenkomst	
Checkt of jongeren het begrepen hebben	
Geeft voorbeelden op niveau jongeren	
Benoemt gedrag en koppelt aan denkfouten, probleemnamen en geleerde vaardigheden	
Geeft vragen van de jongeren aan de jongere zelf terug. Wat denk/voel je zelf?	
Stimuleert samenwerken	
Stimuleert interactie tussen jongeren (bv. legt vragen aan trainer terug in de groep)	
Stimuleert onderlinge feedback m.b.v. top/tip/top	
Wijst op groepsregels en afspraken	

<b>Basishouding</b>	√
Geeft complimenten als jongere niet durft	
Enthousiasmeert als jongere niet wil	
Doceert/ legt uit als jongere niet kan	
Kijkt jongeren aan	
Geeft alle jongeren een hand bij binnenkomst	
Noemt deelnemers het merendeel van de tijd bij naam	
Geeft regelmatig een beurt	
Gaat serieus in op wat ze zeggen	

<b>Inhoudelijk TIP</b>	√
Noemt welke deelnemers hun profiel hebben behaald	
Vraagt jongere levensloopverhaal te vertellen	
Vraagt jongeren situaties in te brengen a.d.h.v. zelfevaluatieformulier.	
Noteert genoemde gedachten van inbrenger op flip-over	
Laat jongeren elkaar tips geven	
Stuurt jongeren aan om bij elkaar gedrag te benoemen en te koppelen aan denkfouten, probleemnamen en geleerde vaardigheden	
Spreekt de groep aan als "de groep".	
Vraagt wat de groep van iets vindt	
Vraagt wat bepaald gedrag voor gevolgen voor de groep heeft	
Geeft groep feedback bij afsluiting van de bijeenkomst	
<b>Structuur van de bijeenkomst aanhouden:</b>	
1. Introductie (terugblik en evt. inbrengen behaalde profielen)	
2. Situaties/problemen inbrengen (input: zelfevaluatieformulier, basisprofielen)	
3. Bijeenkomst toewijzen	

4. Situatie uitdiepen				
5. Denkfouten en probleemnamenanalyse				
6. Tips en stappenplan (actieplan)				
7. Samenvatting en afsluiting				
<b>Technieken gericht op gedrag</b>	√	√	√	√
<i>Geeft feedback op gewenst gedrag d.m.v. instructie:</i>				
1. maakt contact				
2. benoemt het adequate gedrag				
3. geeft een goede waarom				
4. sluit af				
<i>Geeft feedback op ongewenst gedrag d.m.v. corrigerende instructie (bij verkorte instructie is stap 1, 4, 5, 6 voldoende):</i>				
1. maakt contact				
2. zegt wat wel goed gaat				
3. zegt wat niet goed gaat				
4. zegt welk gedrag verwacht wordt				
5. geeft een goede waarom				
6. sluit af				
<i>Positief bekrachtigen met een goede waarom (Een goede waarom is kort en bondig, heeft betrekking op adequate gedrag, is positief geformuleerd, sluit aan bij beleving en belangen van jongere):</i>				
Geeft compliment met goede waarom aan groep				
<i>Voordo en oefenen:</i>				
1. maakt contact				
2. noemt het adequate gedrag				
3. doet het gedrag voor				
4. vraagt wat de jongere gezien heeft				
5. geeft een goede waarom				
6. laat de jongere oefenen				
7. geeft feedback op oefenen				
8. sluit af				
<i>Stopinstructie:</i>				
1. maakt contact				
2. zegt wat de jongere niet moet doen				
3. geeft een waarom				
4. zegt dat hij wil dat de jongere ermee stopt				
5. sluit af				
<i>Apart zetten:</i>				
1. maakt contact				
2. benoemt inadequate gedrag en zegt dat dit moet stoppen				
3. zegt dat apart zetten volgt, noemt de plek en het aantal minuten				
4. begeleidt jongere naar plek				
5. noemt adequate gedrag op de plek				
6. noemt adequate gedrag dat verwacht wordt na apart zetten				
7. herhaalt duur en sluit af				

### Observatielijst TIP-bijeenkomst: trainer/coach (vervolg)

<b>Technieken gericht op denken en voelen</b>	✓	✓	✓	✓
Vragen i.p.v. zeggen				
Sandwichstijl: compliment/aanmoediging, kritiek en opnieuw een compliment/aanmoediging. Vertel wat jongere goed doet (top), geef een concrete tip wat jongere anders moet doen en hoe (tip) en vervolgens wat daar de positieve uitwerking van is (top).				
Empathisch aanmoedigen: luistert actief (knikken, hummen, ja zeggen, aankijken)				
Spiegelt door gedachten en gevoelens te benoemen				
Confronteren: benoemt gevolgen van gedrag (bv. d.m.v. 5 G's)				
Wijst in vroeg stadium op inadequaat gedrag: stuurt bij door non-verbaal of verbaal signaal (bv. wijsvinger tegen lippen of zeggen: "denk vooruit, denk aan de gevolgen")				
Omkeren: legt door een vraag te stellen de verantwoordelijkheid bij de ware schuldige				
Buigt opmerkingen en denkfouten om naar meer positief denken				
Bevestigt moreel zuivere argumenten door ze te herhalen				

### Observatielijst TIP-bijeenkomst: jongeren

<b>Motivatie</b>	✓
Actieve houding bij meerderheid jongeren en grootste deel van de tijd. Bv. te zien door: rechtop zitten, kijken naar de trainer/ groepsgeenoot die aan het woord is, knikken, hummen	
Meerderheid stelt serieuze vragen (aan trainer of elkaar)	
Meerderheid antwoordt serieus op vragen	
Meerderheid brengt serieuze situaties in	
Meerderheid doet mee aan rollenspel als dat gevraagd wordt	
Meerderheid weet een Top te noemen bij het afsluitende rondje	
Eén of meer jongeren zeggen spontaan iets positiefs over de training	
<b>Inhoudelijk TIP/ positieve leercultuur</b>	✓
Vertellen hun levensloopverhaal	
Brengen situaties in a.d.h.v. zelfevaluatieformulier	
Benoemen eigen probleemnamen (zoals stelen, liegen, negatief zelfbeeld hebben) en denkfouten (zoals egocentrisme, verkeerd benoemen en uitgaan van het ergste)	
Gaan in gesprek over de probleemnamen en denkfouten van elkaar	
Geven elkaar tips	
Geven elkaar complimenten	
Leggen elkaar dingen uit	

### Observatielijst TIP-bijeenkomst: ruimte en materialen

<b>Ruimte en materialen</b>	✓
Groot genoeg voor 10 deelnemers en 2 uitvoerders	
Voldoende ventilatie	
Vrij van geluidshinder	
Voldoende tafels en stoelen	
Beschikking over flap-over/ whiteboard en stiften	
Benodigde audio-/videoapparatuur	

### Observatielijst TIP-bijeenkomst: algemene gegevens

Naam JJI	
Leefgroep(en)	
Datum	
Locatie bijeenkomst	
Duur bijeenkomst	
Aantal trainers	
Aantal jongeren	
Onderzoekers	

## Observatielijst TIP-bijeenkomst: sfeerimpressie en overige opvallendheden

--

## Observatielijst TIP-bijeenkomst: algemene indruk van kwaliteit trainers/coaches

<b>Algemene indruk kwaliteit</b> Score 1 t/m 5: zeer slecht tot zeer goed	Trainer 1	Trainer 2	Eindoordeel training
Didactische vaardigheden			
Basishouding			
Inhoudelijk TIP			
Technieken gericht op gedrag			
Technieken gericht op denken en voelen			

Jongeren: motivatie	
Jongeren: inhoudelijk TIP / positieve leercultuur	
Ruimte en materialen	



## Observatielijst lunchmoment: groepsleiders

<b>Begeleiding YOUTURN</b>	√
Benoemt profiel jongere (bv. "denk eraan, je hebt bijna profiel 3 gehaald")	
Benoemt vaardigheden uit profielen	
Benoemt gedrag en koppelt aan denkfouten, probleemnamen en geleerde vaardigheden	
Volgt het dagprogramma	
Geeft structuur aan (bv. over 10 min. gaan we luchten)	
Wijst op groepsregels en afspraken	
Stimuleert onderlinge feedback m.b.v. top/tip/top	
Stimuleert samenwerken (samen tafeldekken, opruimen)	

<b>Basishouding</b>	√
Geeft complimenten als jongere niet durft	
Enthousiasmeert als jongere niet wil	
Doceert/ legt uit als jongere niet kan	
Kijkt jongeren aan	
Noemt jongeren bij naam	
Gaat serieus in op wat ze zeggen	

<b>Technieken gericht op gedrag</b>	√	√	√	√
<i>Geeft feedback op gewenst gedrag d.m.v. instructie:</i>				
1. maakt contact				
2. benoemt het adequate gedrag				
3. geeft een goede waarom				
4. sluit af				
<i>Geeft feedback op ongewenst gedrag d.m.v. corrigerende instructie (bij verkorte instructie is stap 1, 4, 5, 6 voldoende):</i>				
1. maakt contact				
2. zegt wat wel goed gaat				
3. zegt wat niet goed gaat				
4. zegt welk gedrag verwacht wordt				
5. geeft een goede waarom				
6. sluit af				
<i>Positief bekrachtigen met een goede waarom (Een goede waarom is kort en bondig, heeft betrekking op adequate gedrag, is positief geformuleerd, sluit aan bij beleving en belangen van jongere):</i>				
Geeft compliment met goede waarom aan groep				
<i>Voordoelen en oefenen:</i>				
1. maakt contact				
2. noemt het adequate gedrag				
3. doet het gedrag voor				
4. vraagt wat de jongere gezien heeft				
5. geeft een goede waarom				
6. laat de jongere oefenen				
7. geeft feedback op oefenen				
8. sluit af				
<i>Stopinstructie:</i>				
1. maakt contact				
2. zegt wat de jongere niet moet doen				
3. geeft een waarom				
4. zegt dat hij wil dat de jongere ermee stopt				
5. sluit af				
<i>Apart zetten:</i>				
1. maakt contact				
2. benoemt inadequate gedrag en zegt dat dit moet stoppen				
3. zegt dat apart zetten volgt, noemt de plek en het aantal minuten				
4. begeleidt jongere naar plek				
5. noemt adequate gedrag op de plek				
6. noemt adequate gedrag dat verwacht wordt na apart zetten				
7. herhaalt duur en sluit af				

### Observatielijst lunchmoment: groepsleiders (vervolg)

Technieken gericht op denken en voelen	✓	✓	✓	✓
Vragen i.p.v. zeggen				
Sandwichstijl: compliment/aanmoediging, kritiek en opnieuw een compliment/aanmoediging. Vertel wat jongere goed doet (top), geef een concrete tip wat jongere anders moet doen en hoe (tip) en vervolgens wat daar de positieve uitwerking van is (top).				
Empathisch aanmoedigen: luistert actief (knikken, hummen, ja zeggen, aankijken)				
Spiegelt door gedachten en gevoelens te benoemen				
Confronteren: benoemt gevolgen van gedrag (bv. d.m.v. 5 G's)				
Wijst in vroeg stadium op inadequaat gedrag: stuurt bij door non-verbaal of verbaal signaal (bv. wijsvinger tegen lippen of zeggen: "denk vooruit, denk aan de gevolgen")				
Omkeren: legt door een vraag te stellen de verantwoordelijkheid bij de ware schuldige				
Buigt opmerkingen en denkfouten om naar meer positief denken				
Bevestigt moreel zuivere argumenten door ze te herhalen				

### Observatielijst lunchmoment: jongeren

Positieve leercultuur	✓
Reageren positief op feedback van groepsleider op benodigde vaardigheden voor profiel (bv. instructie om met mes en vork te eten)	
Geven elkaar tips (voor positief gedrag)	
Helpen elkaar met tafel dekken, eten aangeven, etc.	

### Observatielijst lunchmoment: ruimte en materialen

Voldoende posters/ geplastificeerde papieren hangen op	✓
Informatie over de basismethodiek	
Overzicht denkfouten en probleemnamen	
Opbouw Equip-bijeenkomsten	
Competentiegerichte technieken	
Posters basisregels	
Bord waarop zichtbaar is welke profielen door een jongere behaald zijn, waaraan hij werkt en de bijbehorende kaartjes	
Overzicht fasering	

### Observatielijst lunchmoment: algemene gegevens

Naam JJI	
Leefgroep	
Datum	
Duur observatie	
Aantal groepsleiders	
Aantal jongeren	
Onderzoeker	

**Observatielijst lunchmoment: sfeerimpressie en overige opvallendheden**

--

**Observatielijst lunchmoment: algemene indruk van kwaliteit groepsleiders**

<b>Algemene indruk kwaliteit</b> Score 1 t/m 5: zeer slecht tot zeer goed	Groepsleider 1	Groepsleider 2	Eindoordeel groepsmoment
Begeleiding YOUTURN			
Basishouding			
Technieken gericht op gedrag			
Technieken gericht op denken en voelen			

Jongeren: positieve leercultuur	
---------------------------------	--

## Bijlage V Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid dossieronderzoek

**Tabel 1: Items met verschillende beoordeling in één of twee dossiers**

	<b>Item van dossierchecklist</b>
<b>1 dossier</b>	Introductiegesprekken Introductiegesprekken in 10 dagen Partijen eerste Perspectiefplan-overleg Partijen tweede Perspectiefplan-overleg Verloop eerste drie weken in eerste Perspectiefplan Leefgebieden in eerste Perspectiefplan Verloop fase 2 in tweede Perspectiefplan Instroomprofiel Certificaat instroomprofiel Eerste Prestatieplan Eerste Prestatieplan in 10 dagen Onderwijstrajectkaart A Onderwijstrajectkaart B in 12 weken
<b>2 dossiers</b>	Mentor wekelijks contact met ouders Andere medewerkers contact met ouders Informatie eerste Perspectiefplan aan ouders Instroomprofiel in 10 dagen Levensverhaal in 10 dagen



## *Bijlage VI Verklarende woordenlijst en gebruikte afkortingen*

### **A-training**

5-daagse training voor de uitvoerders van YOUTURN.

### **Apart zetten**

Instructie om de jongere even uit de situatie te halen wanneer er wordt opmerkt dat inadequaat gedrag aan blijft houden na een instructie of corrigerende instructie. Instructie bestaat uit 7 stappen.

### **B-training**

2-daagse training voor de methodiekcoaches.

### **Basisprofiel**

Profiel waarin basale vaardigheden van het leven van alledag staan. In totaal zijn er vijf basisprofielen, waarin verschillende basisvaardigheden zijn opgenomen.

### **Certificaten voor jongeren**

Een afgerond basisprofiel wordt beloond met een certificaat.

### **Certificaten A**

Certificaat voor de deskundigheid van de uitvoerders van YOUTURN. Behaald nadat training A is gevolgd en minimaal 1 jaar goede uitvoering van YOUTURN.

### **Certificaat B**

Certificaat voor de deskundigheid van de methodiekcoach. Behaald nadat training B is gevolgd en minimaal 1 jaar goede uitvoering van de rol als methodiekcoach.

### **Certificaat C**

Certificaat voor de deskundigheid van de C-trainer. Behaald nadat opleiding voor C-trainer goed is doorlopen en minimaal 2 maal de A-training goed is uitgevoerd.

### **Confronteren**

Techniek gericht op denken en voelen waarbij de trainer de gevolgen van het gedrag benoemd.

### **Corrigerende instructie**

Instructie waarbij eerst wordt aangegeven wat wel goed gaat, vervolgens wat niet goed gaat, waarbij wordt aangegeven wat het gewenste gedrag is met een goede waarom.

### **C-training**

Training voor de C-trainers.

### **C-trainer**

Een C-trainer voldoet aan alle eisen van een methodiekcoach plus het kunnen opleiden van de uitvoerders en methodiekcoaches in YOUTURN.

### **DAP**

Denken aan de Andere Persoon.

### **Denkfouten**

Fouten in het denken die leiden tot probleemgedrag.

**DJI**

Dienst Justitiële Inrichtingen; agentschap van het Ministerie van Justitie.

**EQUIP**

Een peerinterventie bestaande uit groepsbijeenkomsten over morele ontwikkeling, omgaan met kwaadheid en sociale vaardigheden, waarbij de verantwoordelijkheid vooral bij de jongeren zelf wordt gelegd en naar een positieve leercultuur wordt gestreefd.

**Empathisch aanmoedigen**

Techniek gericht op denken en voelen waarbij de trainer actief luistert in de vorm van actief knikken, hummen, ja zeggen en aankijken.

**Feedbacksysteem**

Systeem waarbij volgens bepaalde stappen feedback wordt gegeven op het vertoonde gedrag.

**5 G's**

Gebeurtenis, Gedachten, Gevoelens, Gedrag en Gevolg.

**Goede waarom's**

Techniek gericht op gedrag waarbij het gedrag kort en bondig wordt benoemd en de jongere wordt gewezen op de gevolgen van het adequate gedrag, passend bij zijn belevingswereld en belangen.

**HID**

Hoe Ik Denk-lijst.

**Instroomprofiel**

Profiel waarin de vaardigheden staan die van toepassing zijn in de instroomfase (fase 1).

**ITB-er**

Individueel trajectbegeleider.

**Jeugdsurvey**

Landelijk onderzoek naar de beleving van jongeren van het verblijf en de leefomstandigheden in justitiële jeugdinrichtingen.

**JJI**

Justitiële Jeugdinrichting.

**LVG**

Licht verstandelijk gehandicapt.

**MAYSI-2**

*Massachusetts Youth Screenings Instrument for Mental Health Needs of Juvenile Justice Youths.*

**Methodiekcoach**

Functie binnen YOUTURN. De functie van de methodiekcoach is het vergroten van de kennis, houding en vaardigheden van individuele medewerkers met betrekking tot het methodisch handelen volgens de basismethodiek.

**Motivatiemonitor**

Instrument om de motivatie van jongeren vast te stellen.

**OTK**

Onderwijs Traject Kaart. OTK A is een onderwijsintake, OTK B een systeem om de voortgang op school vast te leggen.

**Perspectiefplan**

Plan over bepaalde periode waarin het verloop van de jongere wordt besproken. Het eerste Perspectiefplan heeft betrekking op de eerste drie weken van het verblijf in de JJI. Het tweede Perspectiefplan gaat over de eerste tien tot twaalf weken na opname. Hierin worden tevens de doelen voor de komende periode vastgelegd. Het tweede Perspectiefplan is de opmaat voor het individuele behandelaanbod voor een jongere.

**Portfolio**

Document of map van de jongere zelf, waarin de jongere de belangrijkste informatie over zijn of haar verblijf in de JJI kan bewaren.

**Positief bekrachtigen**

Techniek gericht op gedrag waarbij een compliment wordt gegeven voor het gewenste gedrag en uitgelegd wordt waarom een compliment wordt gegeven (goede waarom).

**Prestatieplan**

Plan waarin de jongere aangeeft welke leerdoelen hij/zij wil bereiken en welke problemenamen en denkfouten hij/zij heeft. Prestatieplan is een soort contract tussen de jongere, de mentor en de ouders.

**Probleemnamen**

Termen voor in totaal twaalf probleemgedragingen, die veel voorkomen bij jongeren die verblijven in een JJI.

**Sandwichstijl**

Techniek gericht op denken en voelen waarbij de trainer eerst een compliment/aanmoediging geeft, vervolgens kritiek uit/feedback geeft, en weer afsluit met een compliment/aanmoediging.

**SAVRY**

*Structured Assessment of Violence in Youth.*

**SDQ**

*Strengths en Difficulties Questionnaire.*

**Sociaal competentie model**

Model waarin het versterken van vaardigheden om bepaalde ontwikkelingstaken te volbrengen centraal staat. Jongeren zijn sociaal competent als ze voldoende vaardigheden hebben om de ontwikkelingstaken, die ze in het dagelijks leven tegenkomen, goed te kunnen uitvoeren.

**Spiegelen**

Techniek gericht op denken en voelen waarbij de trainer de gedachten en de gevoelens van de jongere benoemt.



**Stopinstructie**

Instructie om inadequaar gedrag snel te stoppen. Nadeel is dat de jongere niet hoort wat hij/zij dan wel moet doen.

**Stormingsfase**

Deze term wordt gebruikt voor het tweede stadium van groepsontwikkeling. Jongeren testen hierin de grenzen af en leiden de aandacht af van het programma.

**TIP**

TIP is een apart onderdeel van het EQUIP-programma, waarbij jongeren in groepsbijeenkomsten een persoonlijke situatie inbrengen, deze uitdiepen middels de 5G's (gebeurtenis, gedrag, gevoel, gedachte en gevolg), een stappenplan maken en elkaar tips en adviezen geven.

**TOP-TIP-TOP**

Instructie gericht op denken en voelen waarbij eerst een compliment/aanmoediging wordt gegeven, vervolgens kritiek wordt geuit of een tip wordt gegeven en afsluitend opnieuw een compliment/aanmoediging wordt gegeven.

**TULP**

Landelijk verblijfsregistratiesysteem van algemene persoonsgegevens van alle personen die verblijven in een penitentiaire inrichting of JJI.

**TVA**

Taken en Vaardigheden Adolescenten – vragenlijst.

**Voordoelen en oefenen**

Techniek gericht op gedrag. De trainer noemt het gedrag van de jongere, doet dit vervolgens voor en vraagt feedback aan de jongere. De trainer laat vervolgens de jongere het gedrag zelf oefenen en geeft hierop feedback met een goede waarom.

**Vragen, niet stellen**

Techniek gericht op denken en voelen, waarbij de trainer het gesprokene van de jongere herhaalt in vraagvorm. Zaken niet zelf vaststellen, maar als vraag terug- of voorleggen aan de jongere.

**WODC**

Wetenschappelijk Onderzoek- en documentatiecentrum.

**YOUTURN-technieken gericht op gedrag**

Deze technieken worden ingezet voor het aanleren, versterken, ombuigen en stoppen van gedrag van jongeren. De technieken zijn feedback op gewenst en ongewenst gedrag d.m.v. een (corrigerende) instructie, positief bekrachtigen, voordoelen en oefenen, stopinstructie en apart zetten.

**YOUTURN-technieken gericht op denken en voelen**

Deze technieken worden ingezet voor het confronteren en omkeren van het denken en voelen van de jongeren. Technieken zijn onder andere vragen i.p.v. zeggen, toepassen van de sandwichstijl, spiegelen en ombuigen naar positief denken.

**ZEF**

Zelfevaluatie-formulieren. Hierin beschrijft de jongere een positieve of een negatieve gebeurtenis aan de hand van de 5G's.



## Bijlage VII Observatiescores bij EQUIP, TIP en lunchmomenten

**Tabel 1: Observatiescores bij EQUIP**

<b>Observatieonderdeel</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Gemiddelde</b>
Inhoudelijk EQUIP	3	4	<b>3,7</b>
Basishouding	4	5	<b>4,7</b>
Didactische vaardigheden	3	4	<b>3,8</b>
Technieken gericht op gedrag	3	4	<b>3,3</b>
Technieken gericht op denken&voelen	3	4	<b>3,2</b>
Motivatie jongeren	2	5	<b>4,0</b>
Positieve leercultuur	3	5	<b>3,7</b>
Ruimte en materialen	4	5	<b>4,7</b>

Noot. Score op vijfpuntsschaal loopt van 1 = zeer onvoldoende tot 5 = zeer goed.

**Tabel 2: Observatiescores bij TIP**

<b>Observatieonderdeel</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Gemiddelde</b>
Inhoudelijk TIP	3	4	<b>3,3</b>
Basishouding	3	4	<b>3,8</b>
Didactische vaardigheden	2	4	<b>3,2</b>
Technieken gericht op gedrag	2	4	<b>2,7</b>
Technieken gericht op denken&voelen	3	4	<b>3,3</b>
Motivatie jongeren	2	5	<b>3,0</b>
Positieve leercultuur	2	5	<b>3,5</b>
Ruimte en materialen	3	5	<b>4,2</b>

Noot. Score op vijfpuntsschaal loopt van 1 = zeer onvoldoende tot 5 = zeer goed.



Bijlage VIII Fidelity-scores

**Tabel 1: Fidelity-scores op alle YOUTURN-onderdelen in zes JJI's**

Items YOUTURN-onderdeel	Minimum	Maximum	Gemiddelde
1. Mentor, portfolio, instroomprofiel	2	3	<b>2,7</b>
2. Introductiegesprekken	1	2	<b>1,7</b>
3. Inhoud introductiegesprekken	2	2	<b>2,0</b>
4. Medische intake	2	3	<b>2,2</b>
5. Intake gedragswetenschapper	-	-	-
6. Intake groepsleider	2	3	<b>2,3</b>
7. Intake ITB-er	1	3	<b>1,7</b>
8. Intake CMV-er	-	-	-
<b>Gem. instroomprogramma fase 1</b>			<b>2,1</b>
9. MAYSI-2	1	3	<b>1,5</b>
10. SDQ	1	3	<b>1,5</b>
11. HID fase 1	1	3	<b>1,3</b>
12. HID fase 2	1	1	<b>1,0</b>
13. TVA	1	1	<b>1,0</b>
14. SAVRY	1	1	<b>1,0</b>
<b>Gem. screening</b>			<b>1,2</b>
15. Prestatieplannen	1	2	<b>1,2</b>
16. Basisprofielen	2	2	<b>2,0</b>
17. Mentorgesprekken	1	3	<b>1,8</b>
18. Eerste Perspectiefplan	1	2	<b>1,2</b>
19. Tweede Perspectiefplan	1	2	<b>1,2</b>
20. Perspectiefplan-overleggen	1	1	<b>1,0</b>
<b>Gem. stabilisatie en motivatie fase 2</b>			<b>1,4</b>
21. EQUIP frequentie	3	3	<b>3,0</b>
22. EQUIP inhoud en structuur	2	3	<b>2,7</b>
23. EQUIP technieken	1	2	<b>1,5</b>
24. EQUIP competentie trainers	2	3	<b>2,8</b>
25. TIP frequentie	3	3	<b>3,0</b>
26. TIP inhoud en structuur	2	3	<b>2,3</b>
27. TIP technieken	1	3	<b>1,5</b>
28. TIP competentie trainers	1	3	<b>2,2</b>
29. Levensverhaal	1	2	<b>1,5</b>
<b>Gem. EQUIP- en TIP-training</b>			<b>2,3</b>

<b>Items YOUTURN-onderdeel</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Gemiddelde</b>
30. Intake onderwijs (OTK A)	2	2	<b>2,0</b>
31. Voortgang (OTK B)	1	3	<b>1,8</b>
32. Afstemming JJI en onderwijs	1	3	<b>2,3</b>
<b>Gem. onderwijs</b>			<b>1,9</b>
33. Contacten ouders	1	2	<b>1,3</b>
34. Ouderbetrokkenheid	1	2	<b>1,2</b>
<b>Gem. ouderparticipatie</b>			<b>1,3</b>
35. JR bij Perspectiefplan-overleg	1	3	<b>2,0</b>
36. Netwerkberaad	2	3	<b>2,5</b>
37. Continuïteit van YOUTURN	1	1	<b>1,0</b>
<b>Gem. samenwerking ketenpartners</b>			<b>1,8</b>
38. YOUTURN begeleiding leefgroep	1	3	<b>1,8</b>
39. YOUTURN-technieken leefgroep	1	1	<b>1,0</b>
40. Zelfevaluatie-formulieren	2	2	<b>2,0</b>
41. Positieve groepscultuur	2	3	<b>2,5</b>
<b>Gem. YOUTURN op leefgroep</b>			<b>1,8</b>
42. Monitoring en begeleiding	2	2	<b>2,0</b>
43. Randvoorwaarden EQUIP en TIP	1	3	<b>1,8</b>
44. Randvoorwaarden materiaal	2	2	<b>2,0</b>
45. Gekwalificeerd personeel	2	3	<b>2,5</b>
<b>Gem. randvoorwaarden</b>			<b>2,1</b>
<b>Gemiddelde eindscore JJI's</b>			<b>1,8</b>

#### *Toelichting scores*

Score 1 staat voor een lage programma-integriteit en score 3 voor een hoge programma-integriteit. Elk item bestaat uit meerdere criteria (zie bijlage I). Aan een criterium is voldaan indien het geldt voor het merendeel van de jongeren ( $\geq 75\%$ ). Afhankelijk van het aantal criteria waaraan een JJI voldoet, is een *fidelity*-score toegekend. In de onderzoeksopzet (paragraaf 2.1) wordt de scoringsprocedure uitgebreid uiteengezet.



In het voorjaar van 2008 is gestart met pilots van de basismethodiek YOUTURN. Vanaf april 2010 werken alle justitiële jeugdinstellingen met deze methodiek. Met behulp van YOUTURN worden jongeren voorbereid op een nieuwe start in de samenleving.

YOUTURN is ingevoerd om een positieve leercultuur en een veilig leefklimaat binnen de instellingen te creëren. Daarnaast beoogt YOUTURN verdere professionalisering van de begeleiding en landelijke uniformiteit, zodat alle jongeren gelijk behandeld worden en er bij overplaatsing sprake is van continuïteit. Om deze doelstellingen te bereiken, dient YOUTURN goed en modelgetrouw te worden uitgevoerd.

Dit rapport doet verslag van een onderzoek waarin aan de hand van gesprekken met jongeren en medewerkers, enquêtes, dossieronderzoek en observaties is onderzocht of de eerste fasen van YOUTURN volgens de handleiding worden uitgevoerd. Ook wordt ingegaan op de motivatie voor en de tevredenheid met YOUTURN van zowel jongeren als medewerkers.