

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 jeugdinstelling (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 Competentiemodel¹ en EQUIP². 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 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-integer zijn

¹ 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).

² 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).

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 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 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-technieken³ 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.

³ 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.

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 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 wekelijkse 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 verbeterslag worden gemaakt.