

## De kracht van positieve verwachtingen in de justitiële jeugdinrichting

## Hij gelooft in mij

Wat zijn verwachtingen van begeleiders en jongeren over elkaar in een justitiële jeugdinrichting? En hoe kunnen die verwachtingen invloed hebben op de resultaten van de interventie?

Marie-José Geenen en Chantal Schroen

**D**e relatie tussen jongeren en hun begeleiders vormt het hart van de interventies. De invloed van de relatie op de uitkomst wordt vele malen groter geschat dan van de gekozen techniek (Duncan et al., 2010). Dat geldt voor een therapeutische relatie. In een niet-vrijwillige relatie zoals in een justitiële jeugdinrichting liggen die verhoudingen mogelijk anders. Maar ook daar geldt dat de aard van de relatie tussen de jongere en zijn begeleider de uitkomst van de interventie beïnvloedt (Matthews et al., 2008; Harder, 2011). Als de hulpverlener gelooft dat de gehanteerde aanpak de cliënt zal helpen

om te veranderen, is de kans van slagen van de interventie groter dan wanneer hij er niet in gelooft (Duncan et al., 2010). Verwachtingen van de hulpverlener over de mogelijkheden van zijn cliënt beïnvloeden motivatie en handelen van de cliënt.

Vanuit de veronderstelling dat verwachtingen van mentoren over hun werkwijze en over hun pupillen effect kunnen hebben op de uitkomst van interventies in een JJI, zijn mentoren geïnterviewd over hun verwachtingen van hun interventies met jongeren en jongeren over hun eigen verwachtingen en die van hun mentoren.

>>>

### Sam en John\*

Bij een overval steekt Sam (16) iemand neer. Hij wordt geplaatst in een justitiële jeugdinrichting (JJI). De groepsleiding heeft zijn handen vol aan Sam. Hij is vaak aanstichter van een incident, liegt veel en vertoont egocentrisch gedrag. In de laatste fase van zijn verblijf in de JJI loopt Sam stage bij een lasbedrijf. Na een verlofweekend komt hij niet terug. Hij pleegt een delict en wordt opgepakt. De rechter verlengt zijn Pij<sup>(1)</sup> en Sam, inmiddels twintig, wordt in dezelfde JJI op een andere groep geplaatst. Er is iets veranderd bij Sam; hij is vastbesloten zijn best te gaan doen. Hij zegt: 'In het begin

dacht ik, fuck vastzitten, wat maakt het uit, ik kom toch wel weer een keer buiten. Maar hoe langer je vastzit, hoe meer je gaat nadenken. Dan denk je, ja met kerst is iedereen thuis, behalve ik.'

Op de nieuwe groep wordt John de mentor van Sam. John (45) werkt dertien jaar in de inrichting en heeft al veel jongens zien komen, gaan en weer terugkomen. Dat heeft zijn houding veranderd. 'Kijk, vroeger ging ik veel meer met mijn gevoel erin. Doordat je merkt dat wat je doet er eigenlijk niet toe doet, ben ik wat zakelijker geworden zeg maar, uit zelfbehoud.' Als Sam gekoppeld wordt aan mentor John is dat geen

liefde op het eerste gezicht. Sam over John: 'Hij gaf mij een hand, ik zat hem zo aan te kijken en dacht, wat is dit voor sukkel.' Ondanks de zakelijke houding van John en de afstand van Sam, klikt het na verloop van tijd. Nu zegt Sam over John: 'Hij begrijpt mij. We kunnen gewoon rustig met elkaar praten en wat ik met hem bespreek blijft tussen ons.' John is positief over de toekomst van die eens zo lastige Sam: 'Ik verwacht dat het wel goed komt met hem. Hij heeft een paar misstappen gemaakt, maar hij komt uit een goed nest en hij wil zelf ook de goeie kant op.'

(\* De namen Sam en John zijn gefingeerd).

De mentor is vooral degene die zaken voor hen regelt. Dan gaat het om uiteenlopende zaken zoals: extra mogen bellen, treinkaartjes en geld aanvragen.



FOTO: BIGSTOCKPHOTO.COM, ALEXSEY KLEMEDEV

## &gt;&gt;&gt; Mentor

Jongeren hebben in een JJI contact met diverse professionals: groepsleiders<sup>[2]</sup>, gedragsdeskundigen, docenten, activiteitenbegeleiders, afdelingshoofden, geestelijk verzorgers, verpleegkundigen en personeel van ondersteunende diensten zoals de beveiliging. De meest intensieve relatie heeft de jongere echter met zijn eigen mentor, een van de groepsleiders. De mentor heeft een rol in het opstellen van perspectiefplannen en hij is vast aanspreekpunt voor de ouders/verzorgers van de jongere en voor interne en externe contacten. Sinds 2010 wordt in alle JJI's de basismethodiek YOUTURN gehanteerd. Deze is er op gericht 'jongeren te helpen bij het ontwikkelen van competenties en aanleren van vaardigheden (...) en het ontwikkelen van moreel besef en verantwoordelijk gedrag (...)' (Hendriksen-Favier et al., 2010, p. 7). Om dit te bereiken is het belangrijk dat jongeren positief bejegend worden door groepsleiders.

## Positief over mentor

'Hij begrijpt mij. Wat ik met hem bespreek blijft tussen ons.'

Van de twintig geïnterviewde jongeren is één jongen negatief over zijn mentor en zijn vier jongeren neutraal; zij onderhouden vooral een functionele relatie met hun mentor. 15 jongeren zijn positief over hun mentor. Jongeren hechten belang aan persoonlijk contact met hun mentor. Ze willen voelen dat hun mentor er echt voor hen is. Zoals een jongen het uitdrukt: 'Niet omdat hij hier naar toe komt om zijn geld te verdienen, maar dat hij er ook echt voor jou is.' Ze zeggen het vooral belangrijk te vinden dat de mentor luistert, hen met respect behandelt, serieus neemt en hen begrijpt. Daarnaast noemen ze eigenschappen als aardig zijn, helpen, normen en waarden bijbrengen, dingen uitleggen, vragen hoe het gaat. Ze vinden het ook belangrijk dat een mentor 'zichzelf is'. Daarmee wordt bedoeld op zich authentiek

## Onderzoek

Twintig koppels van mentoren en hun mentorjongeren in een JJI hebben meegedaan aan het onderzoek. Wederzijdse verwachtingen van begeleiders en jongeren

in een JJI kunnen invloed hebben op de resultaten van de interventie. Daarom is in het onderzoek aan hen gevraagd wat ze van elkaar verwachten, wat ze van de toekomst van de jongeren

verwachten en welke betekenis zij geven aan die verwachtingen. Meer achtergrondinformatie over het onderzoek staat op [www.sozio.nl/naslagwerken](http://www.sozio.nl/naslagwerken)

gedragen, geen spel spelen, 'echt' zijn. Iets over zichzelf vertellen hoort daar ook bij en wordt op prijs gesteld door jongeren. Zo zegt een jongen: 'Als ik iets over mezelf vertel, vind ik het ook wel fijn om iets terug te horen. Dan weet ik wat voor mens het is.'

Jongeren hechten aan persoonlijk contact met de mentor. Maar de mentor is vooral ook degene die zaken voor hen regelt. Dan gaat het om uiteenlopende zaken zoals: extra mogen bellen, treinkaartjes en geld aanvragen, in- en uitvoer van persoonlijke spullen regelen (zoals bijvoorbeeld studieboeken), afwijkende bezoeksafspraken, helpen bij het aanvragen van verlof.

De jongeren zijn positiever over hun mentor dan over de andere groepsleiders. Deels vanwege het meer persoonlijk contact: 'Ik heb meer band met hem dan met de anderen. Hij kent jouw familie, hij zit bij behandelplannen, hij komt bij jou thuis.' Jongeren geven ook als argument voor beter contact met de mentor dat zij hun mentor nodig hebben om zaken te regelen. 'Omdat ik alles met hem moet regelen ben ik, zeg maar, goed met hem. Ik moet bijna op proefverlof, ik moet honderd dingen doen, dus dan moet ik wel met hem kunnen opschieten.'

## Positief over 'hun' jongere

'Hij heeft antisociale trekken, maar er zit ook gewoon een heel lief manneke in hem en ik hoop dat dit ooit gaat overheersen en dat hij de juiste keuzen kan maken.'

Alle mentoren op één na zijn positief over hun mentorjongen. Ze spreken zich vooral positief uit over de persoonlijkheid van 'hun' jongen. Ze doen uitspraken als 'een leuke jongen' en 'een vrolijke jongen, super in de omgang'. De warmte is voelbaar in wat deze mentor vertelt over zijn mentorjongere: 'Ik twijfel of het allemaal gaat

lukken. Ik hoop het echt, want hij heeft ook wel heel veel goede kanten. Stiekem is het af en toe nog een klein ventje dat in het verkeerde systeem geboren is.'

Dat de mentoren zich positief uitlaten over 'hun' jongeren betekent niet dat ze altijd hoopvol zijn over de kansen van de jongere om na detentie uit de criminaliteit te blijven. De meeste mentoren zijn ambivalent: somber en hoopvol. Middelengebruik, delinquente vrienden, een instabiele thuissituatie worden als mogelijke triggers genoemd om opnieuw in de fout te gaan. Toch geven nagenoeg alle mentoren ook aan dat ze blijven hopen dat het goed gaat komen met 'hun' jongere: 'Ik blijf toch in iedereen energie steken en probeer toch iets mee te geven. Je weet maar nooit. Wie ben ik om bij die persoon te zeggen dat het niet gaat lukken. Dus ik blijf gewoon positief.' Een andere mentor: 'Je hoopt dat ze tenminste iets blijven vasthouden. Misschien gaan ze ooit aan je advies denken en gaan ze er iets mee doen. Dat hoop je gewoon, maar dat weet je niet.'

## Negatieve verwachtingen

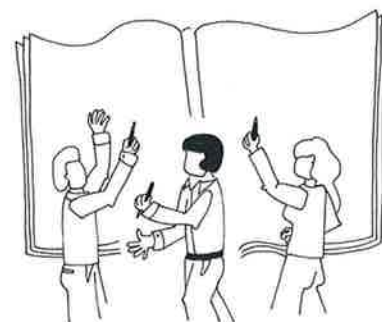
Mede door de positieve band met hun mentorjongen, blijven mentoren hoop koesteren dat de jongere na detentie uit de criminaliteit zal blijven. Bij andere jongeren koesteren zij die hoop minder. Bijna alle respondenten zeggen dat ze in de loop van de tijd hun verwachtingen zijn gaan bijstellen. 'Ik ben realistischer geworden', zeggen sommigen. Bij anderen is teleurstelling en scepsis te beluisteren. Verschillende mentoren uiten twijfels over de invloed die ze hebben op hun pupillen en over het nut van het werk dat ze doen. Aanvankelijk positieve verwachtingen zijn getemperd door tegenvallers of vervelende ervaringen. 'Op een gegeven moment denk je: waar doen we het eigenlijk voor? Het resultaat is wel heel mager.'

&gt;&gt;&gt;

## ADVERTENTIE

(zie ook pagina 17 van de special in dit nummer)

Sociale professionals zoeken oplossingen voor vergelijkbare sociale vraagstukken. Wanneer je een interventie hebt die goed werkt, dan zou het mooi zijn als andere organisaties hier ook mee gaan werken. Want waarom zou je allemaal zelf het wiel uitvinden? Met een handboek maak je interventies toepasbaar voor collega's. En een handboek draagt ook bij aan verantwoording van je werk: het maakt inzichtelijk wat je doet. Het helpt je ook te reflecteren op je eigen werk en dit te verbeteren. Maar hoe schrijf je een goed handboek? Deze schrijfwijzer helpt je op weg! Je kunt hem gratis downloaden of bestellen op [www.movisie.nl](http://www.movisie.nl)



**Hoe schrijf ik een handboek**

Een schrijfwijzer om succesvolle interventies schriftelijk overdraagbaar te maken



kennis en aanpak van sociale vraagstukken



>>> Negatieve ervaringen laten hun sporen na en beïnvloeden nieuwe contacten, zeggen de mentoren. Ervaringen als die van een groepsleidster die zei bedreigd te zijn geweest door een jongere. Er lijkt dan sprake van een *framing-mechanisme* (Goffman, 1974). Groepsleiders bouwen *frames op* als: 'je kunt ze niet vertrouwen' of: 'er valt toch niets mee te beginnen' of: 'weer zo'n kut-Marokkaan'. Groepsleiders treden nieuwe jongeren dan vanuit opgebouwde frames tegemoet. Enkele mentoren geven aan hoe lastig het is om na een vervelend incident weer een positieve wending te geven aan hun beeld. 'Als er pas iets gebeurd is, sta je wantrouwig tegenover je nieuwe mentorkind. Ik probeer dit wel uit te schakelen, maar dit lukt niet altijd.' Jongeren geven aan dat ze dat aanvoelen bij sommige werkers: 'Natuurlijk, als iemand niet in jou gelooft, schiet dat niet op. Je voelt of iemand iets sarcastisch zegt of normaal zegt.'

Veel jongeren recidiveren. Het recidivepercentage na uitstroom uit een JJI schommelt al jaren rond de 55% (Wartna et al., 2010). Dat voedt de scepsis van groepsleiders over de kans van slagen van hun werk. Sommige mentoren geven aan zich bewust te zijn van het risico van negatieve verwachtingen en streven ernaar om positief te blijven. Daarvoor zijn twee redenen. Allereerst pedagogische motieven, zoals deze mentor verwoordt: 'Ik ben nog altijd van mening dat je een jongen positief moet blijven benaderen onder welke omstandigheid dan ook. Als ik zeg: "Het gaat je toch niet lukken", haal ik hem helemaal onderuit.' Daarnaast geeft positief blijven de groepsleiders zelf de meeste voldoening: 'Als je zelf het idee hebt dat het gaat lukken met de jongere, ben je positiever en heb je ook een betere relatie met jouw mentorpupil.'

### Positieve verwachtingen

Hoewel mentoren somber zijn over de kansen van jongeren, blijven ze in hen investeren. Jongeren zeggen het als prettig en bemoedigend te ervaren

als hun mentor positieve verwachtingen over hen heeft. 'Hij zegt dat ik het ga redden, en dat zegt hij ook gewoon, hè. Maar ik moet nog wel aan wat puntjes werken. En ik ga het ook redden, maar het is wel leuk dat hij het ook denkt, dat maakt het wat makkelijker (...) dat geeft me zelfvertrouwen.'

En een andere jongen: 'Ze zegt dat het goed komt met mij, ik heb alleen wat hulp nodig. Ik denk dat ze dit echt meent, ze zegt het heel vaak, weet je.'

Positieve verwachtingen werken motiverend. Een jongen geeft aan zijn best te willen doen, ook voor de mentor: 'Hij denkt echt dat ik het kan. Dat geeft mij het gevoel dat ik op de goede weg zit. Ik wil ook niet dat hij een reden heeft om aan mij te twijfelen. Hij is zo enthousiast over mij dat ik hem ook niet wil teleurstellen.' Een andere jongen zegt daarover: 'Ja, hij gelooft in mij. Hij zegt: ik denk wel dat jij ver gaat komen en dat je niet meer in aanraking met de politie komt en dat je je school afmaakt, dat je kan werken. Dan krijg ik juist meer motivatie om het te doen, hè.'

### Relatie onder druk

Verschillenden mentoren vinden het werk zwaar. De functie van groepsleider is volgens hen door de overheid niet voor niets geclassificeerd als een 'substantieel bezwarende functie', vanwege het voortdurend appèl op snel en alert reageren in spanningsvolle situaties (Dienst Justitiële Inrichtingen).

Groepsleiders hebben te maken met jongeren die daar zoals een van de respondenten zegt: 'niet zitten voor hun zweetvoeten'. Er is vaak sprake van een pittige geschiedenis en een breed scala aan problemen. Veel jongeren hebben een instabiele start van hun leven gehad en zijn in een wankel thuisituatie opgegroeid. Jongeren zijn, zeker in het beginstadium van detentie angstig, in de war, voelen zich onveilig (Van der Laan et al., 2008). Naar schatting is bij driekwart van de jongeren in een JJI sprake van een gedrags-

stoornis (Boendermaker et al., 2008). Jongeren zijn beschadigd in hun vertrouwen naar volwassenden en staan niet vanzelf open voor begeleiding. Groepsleiders kunnen hierop reageren met gevoelens van boosheid, teleurstelling, onmacht of angst (zie Boendermaker et al., 2008; Van der Helm et al., 2010). Dit zet de relatie onder druk en zorgt ervoor dat het koesteren van positieve verwachtingen niet altijd even gemakkelijk en vanzelfsprekend is.

### Conclusies

- Positieve bejegening is een belangrijk element in YOUTURN. Het gaat de mentoren over het algemeen goed af om 'hun' mentorjongen positief te bejegenen en positieve verwachtingen te koesteren. Dat geeft beide partijen een goed gevoel. De jongere omdat positieve verwachtingen van de mentor hem steunen en motiveren om zijn best te doen. De mentor omdat nut en zinvolheid van zijn werk bepaald worden door de verandering die de jongere ondergaat; als de jongere er in slaagt om uit de criminaliteit te komen, is zijn werk niet voor niets geweest.
- Groepsleiders vinden het moeilijk om optimistisch te zijn over de kansen van andere jongeren dan hun eigen mentorjongen. Recidivecijfers, confronterende ervaringen en gebrek aan coöperatie vanuit de jongeren voeden pessimisme en negatieve verwachtingen. Velen zijn sceptisch over de kans van slagen van hun werk (zie ook: Van der Helm et al., 2010). Lage of negatieve verwachtingen over jongeren en hun mogelijkheid om te veranderen, vergroten de kans dat groepsleiders minder zullen investeren in deze jongeren (zie Moses, 2000). De groepsleider verwacht niet dat de jongere er in zal slagen na detentie een andere weg in te slaan, de jongere merkt dat en voelt zich (nog) minder gemotiveerd om te investeren in zijn toekomst. Werkers en jongeren kunnen zo met elkaar in een negatieve spiraal belanden.

- Positief bejegenen heeft alleen kans van slagen als de groepsleider ook werkelijk hoop durft te koesteren. De relaties van mentoren en hun jongeren laten zien dat het helpt als er sprake is van een band. Een emotionele band (een groepsleider die authentiek is en het contact met je aangaat) en een taakgerichte band (een groepsleider die dingen voor je regelt), vergroten de openheid van mentor en jongere. Die banden leggen een basis voor optimisme bij de werker en bij de jongere.
- Groepsleiders trainen en begeleiden om hun beter te leren omgaan met druk, teleurstelling en met weerstandsreacties van jongeren kan hen helpen een betere band met jongeren op te bouwen.

Sam heeft geleerd meer verantwoordelijkheid te nemen voor zijn eigen handelen. John is bestand tegen teleurstellingen, is realistisch geworden of 'zakelijker' zoals hij zelf zegt, maar is zijn optimisme niet verloren. Sam en John investeren in het contact met elkaar. Voldoende ingrediënten voor een goede relatie en meer kans van slagen voor Sams verblijf in de justitiële jeugdinrichting. ■

De noten en de gebruikte literatuur bij dit artikel vind je op: [www.sozio.nl/naslagwerken](http://www.sozio.nl/naslagwerken)

### OVER DE AUTEURS

**Marie-José Geenen** is docent bij de Academie Sociale Studies Breda en doet vanuit het lectoraat Jeugd en Veiligheid (Avans Hogeschool) onderzoek naar de relatie tussen professionals en jongeren in een justitiële jeugdinrichting.

**Chantal Schroen** is sociotherapeut bij de Fjord, centrum voor orthopsychiatrie en forensische jeugdpsychiatrie, in Capelle aan den IJssel en was tot voor kort pedagogisch medewerker en mentor bij Justitiële Jeugdinrichting Den Hey-Acker.