

Restrictief werken voorkomen!

Een handreiking voor groepswerkers binnen de
gesloten jeugdzorg (OGH) om het
leefgroepklimaat te verbeteren.

Hogeschool Arnhem Nijmegen
Onderzoek en innovatie, niveau 3
Projectverslag

Geert Minten 490685

Opdrachtgever namens de OG Heldringstichting: Jan Kersten / Jean Paul de Rijk
Projectbegeleider: Gerard Kleinpenning
19 maart 2014

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1. Inleiding	5
2. Probleemanalyse	6
3. Onderzoeksvraag, doelstelling en deelvragen	7
3.1 Onderzoeksvraag	7
3.2 Doelstelling	7
3.3 Deelvragen	7
4. Korte theoretische beschouwing	8
5. Resultaten en methode: leefgroepklimaat	10
5.1 Methode: Prison Group Climate instrument	11
5.2 Resultaten Buurskamp	13
5.3 Groepsdiscussie Buurskamp	15
5.4 Resultaten Prisma	17
5.5 Groepsdiscussie Prisma	18
5.6 Tussentijdse bevindingen	19
6. Alliantie	22
6.1 Methode: Jas	23
6.2 Resultaten Buurskamp	24
6.3 Resultaten Prisma	26
6.4 Tussentijdse bevindingen	28
7. Eindconclusie & aanbevelingen	29
7.1 Conclusie leefgroepen	30
7.2 Aanbevelingen	31
7.3 Aanbevelingen welke dienen te worden geïmplementeerd	32
8. Implementatieplan	34
8.1 Afstemmen van de implementatie-interventies op de intermediëren	34
9. Bronnen	40
10. Bijlagen	43
Bijlage 1. Analyse	43
Bijlage 2. Vragenlijst jongere	58
Bijlage 3. Vragen van de leefklimaatvragenlijst	64
Bijlage 4. Cirkeldiagram Buurskamp	67

Bijlage 5. Groepsdiscussie Buurskamp	68
Bijlage 6. Cirkeldiagram Prisma	71
Bijlage 7. Groepsdiscussie Prisma	73
Bijlage 8. begrippenlijst	75
 Bijlage 9. J.A.S. cliënt Buurskamp	 77
Bijlage 10. J.A.S. hulpverlener Buurskamp	78
Bijlage 11. J.A.S. totaaloverzicht Buurskamp	79
Bijlage 12. J.A.S. discrepantie Buurskamp	80
 Bijlage 13. J.A.S. cliënt Prisma	 81
Bijlage 14. J.A.S. hulpverlener Prisma	82
Bijlage 15. J.A.S. totaaloverzicht Prisma	83
Bijlage 16. J.A.S. discrepantie Prisma	84
Bijlage 17. J.A.S. dataverschil Buurskamp/Prisma	85
 Bijlage 18. Handleiding J.A.S.	 86
Bijlage 19vragenlijst J.A.S.	88

Voorwoord

Mijn naam is Geert Minten en ik werk inmiddels zo'n twaalf jaar op de Ottho Gerard Heldringstichting (OGH). De OGH valt onder gesloten jeugdzorg. De OGH heeft als taak de jongeren met ernstige gecompliceerde gedragsproblemen te observeren, verzorgen, op te voeden, behandelen en te begeleiden. Het gaat hier om jongeren in de leeftijd van twaalf tot achttien jaar. Een belangrijk deel van de behandeling vindt plaats op de leefgroepen waar de jongeren worden begeleid. Zo wordt hen een duidelijk dagprogramma aangeboden met gestructureerde kaders. Daarnaast wordt er gewerkt met behandelmethodieken waarbij de nadruk ligt op empowerment. Doordat de instelling het predikaat gesloten jeugdzorg heeft, kan gesteld worden dat de instelling is gericht op het beheersen en beschermen van de jeugdigen tegen zichzelf en de maatschappij. Een belangrijk gegeven is dat juist door deze beheersing mogelijk sprake is van (te) restrictieve handelwijze door groepsleiders. Restrictief handelen heeft mogelijk tot gevolg dat het de gemoedstoestand van de geplaatste jongeren negatief beïnvloedt en dit kan leiden tot een beperkte mogelijkheid tot effectieve gedragsverandering. Zo stelt van der Helm in zijn rapport '*first do no harm*' (van der Helm, 2011) dat jongeren zich vaak depressief voelen tijdens opsluiting. Mijn onderzoek, welke ik in opdracht van de HAN heb gedaan voor de onderwijseenheid "onderzoek en innovatie", gaat over de gesteldheid van het groepsklimaat en het mogelijk te restrictief handelen binnen twee leefgroepen van de OGH. Het doel is om een beeld te vormen hoe het is gesteld met het leefgroepklimaat en of er daadwerkelijk repressie wordt ervaren door de geplaatste jongeren. Met de resultaten van dit onderzoek kan beoordeeld worden in hoeverre een minder restrictieve houding en handelwijze gestimuleerd en ondersteund kan worden en welke handelingsalternatieven moeten worden aangeboden. Daarbij zullen de aanbevelingen uitvoerbaar moeten zijn en moeten kunnen worden ingebed binnen de behandeling van twee leefgroepen.

1. Inleiding

Voor jongeren die zijn opgenomen in de leefgroepen van de OGH is een goed leefgroepklimaat zeer belangrijk. Een goed leefgroepklimaat is in eerste plaats van groot belang voor het welbevinden van de jongeren zelf. Daarnaast is het van belang dat geplaatste jongeren zich veilig voelen wat op zijn beurt de motivatie voor behandeling bevordert en dus invloed heeft op de behandelresultaten. Een goed leefgroepklimaat staat aan de basis van een kwalitatief goed behandelklimaat (van der Helm, 2011).

Uit mijn literatuuronderzoek is naar voren gekomen dat een negatief leefgroepklimaat wordt gevoed door een restrictieve houding van de begeleiders. Daarbij blijkt dat deze op zijn beurt weer wordt beïnvloed door de aansturing van bovenaf en gesloten kaders.(regels, protocollen) (Harder, Knorth, Zandberg, 2006). Restrictief handelen komt onder andere tot uiting bij de inzet van maatregelen door de begeleiders. Deze inzet is een reactie op het gedrag van jongeren zelf. Een veel voorkomende reden tot ingrijpen door de pedagogische medewerkers ligt binnen het continuüm van storend via ongehoorzaam tot agressief gedrag waarbij agressie de meest ernstige vorm van negatief gedrag is. (Valenkamp 2011). Anderzijds kan gesteld worden dat de houding van groepsleiders van invloed is op het gedrag van jongeren. Het is bekend dat verschillende leiderschapsstijlen diverse resultaten teweeg brengen bij jongeren. (Remmerswaal, 2011) Er is sprake van een vicieuze cirkel: als er vaker restrictief wordt opgetreden, blijkt het aantal incidenten op de groep toe te nemen en blijken jongeren zich minder veilig te voelen. Om de cirkel te doorbreken is het belangrijk om restrictief handelen te verminderen of te voorkomen.

Om helder te krijgen welke mogelijkheden er zijn om restrictief handelen terug te brengen en hiermee het leefgroepklimaat te verbeteren, is het noodzakelijk om eerst de huidige situatie op de leefgroepen in kaart te brengen. Het is goed om te kijken hoe de inzet van maatregelen wordt ervaren door de geplaatste jongeren op de OGH. Hierbij kunnen je wel de kanttekening geplaatst worden dat het gaat om een subjectieve mening. Daarnaast dient de OGH jongeren te beschermen tegen zichzelf en hun omgeving. Leefregels zijn hierbij onontbeerlijk. Het uiteindelijke doel is echter een optimaal behandelklimaat. Het is dan ook relevant om de ervaringen van

jongeren te achterhalen. Te veel regels kunnen tot gevolg hebben dat ze als kinderachtig en beperkend worden ervaren. Dit vermindert het gevoel van bewegingsvrijheid van de geplaatste jongeren. Dit kan vervolgens tot opstandig en agressief gedrag leiden, gevoed door de restrictieve houding van de begeleiders (van der Helm, 2011). Daarbij speelt de levensfase waarin de jeugdigen verblijven een belangrijke rol. Opstandig gedrag is in deze fase niet vreemd. De jongeren zijn bezig zich los te maken van de volwassenen en zijn een eigen identiteit aan het ontwikkelen (Zimbardo, 2010).

Behalve de inventarisatie vanuit het perspectief van jongeren, is het ook belangrijk een beeld te vormen van de houding van de groepsleiders met betrekking tot restrictief handelen. Dit omdat zij belangrijk zijn bij het creëren van het leefgroepklimaat (van de Helm 2011). De aansturing van de jongeren, waarbij van de groepsleiding wordt verwacht begrip te tonen voor de problematiek van de geplaatste jongeren en daarop te kunnen participeren, speelt een belangrijke rol binnen het groepswerk. Groepsleiders en jongeren zullen dus moeten samenwerken om tot een goede aanpak van de problematiek te komen. Maar is er wel sprake van een goede werkrelatie? Begrijpen groepsleiders en jongeren elkaar? Duidelijk is dat hierbij allerlei elementen een rol spelen met vergaande invloed. Wanneer bijvoorbeeld onvoldoende rekening wordt gehouden met de beperking van de geplaatste cliënt heeft dit tot gevolg dat de cliënt wordt overvraagd. Dit tast mogelijk zijn veiligheidsgevoel aan wat direct van invloed is op zijn welbevinden. Wanneer iemand niet goed in zijn vel zit is dit te merken op de leefgroep. Om in kaart te brengen hoe het is gesteld is met de werkrelatie (alliantie) tussen cliënt en hulpverlener zal ook hier onderzoek naar gedaan moeten worden binnen de leefgroepen.

Zoals hierboven uiteen gezet, zijn er allerlei factoren die het leefgroepklimaat beïnvloeden. Aangegeven is welke twee belangrijke onderzoeken moeten plaatsvinden binnen de twee leefgroepen. Het gaat hier om:

- de beleving van de geplaatste jongeren omtrent het huidige leefgroepklimaat
- de alliantie tussen de groepswerkers en de geplaatste jongeren.

Graag had ik verder onderzoek gedaan naar de aansturing van bovenaf. Uit mijn analyse blijkt dat de aansturing van bovenaf mogelijk een belangrijke rol speelt bij de

inzet van maatregelen door groepswerkers. De orthopedagogen, teamleiders en managers sturen de groepswerkers aan. Zij zetten het behandelplan uit en sturen hiermee de inzet van een maatregel bij grensoverschrijdend gedrag. Onderzocht dient te worden welke invloed dit heeft op het leefgroepklimaat.

Als laatste punt zou ik graag nog onderzoek hebben gedaan naar de invloed van een peergroup op het leefgroepklimaat. Uit mijn literatuuronderzoek blijkt dat onder de geplaatste jongeren sprake is van peergroup pressure (Harder, Knorth, Zandberg, 2006). Gedacht wordt dat de beïnvloeding van jongeren onder elkaar zowel een negatief als positief effect kan hebben binnen de leefgroep.

2. Probleemanalyse

Een goed leefgroepklimaat is dus belangrijk voor geplaatste jongeren binnen de OGH. Het is belangrijk voor hun welbevinden en ontwikkeling. Het leefgroepklimaat wordt bepaald door de groepsopvoeders en bejegening naar de geplaatste jongeren. Groepsopvoeders ondervinden veel problemen met de moeilijke doelgroep. Ze hebben regelmatig te kampen met incidenten, uitbarstingen van agressie en grensoverschrijdend gedrag. Dit gedrag geeft aanleiding tot het inzetten van inperkende maatregelen en restrictieve handelingen. Deze handelingen hebben mogelijk invloed op het veiligheidsgevoel van de jongeren en groeps sfeer. Vanuit dit gegeven streeft de OGH naar een zo'n positief mogelijk leefgroepklimaat. Wanneer er een onveilige sfeer heerst binnen de leefgroep heeft dit tot gevolg dat incidenten toenemen. Dit leidt mogelijk tot een negatieve spiraal. De vele incidenten zijn schadelijk voor zowel de jongeren als groepswerkers. Veel incidenten leiden tot het inzetten van inperkende maatregelen wat de werkrelatie tussen de groepswerker en jongeren bemoeilijkt. Daarnaast kan gesteld worden dat inperkende maatregelen tot gevolg hebben dat jongeren worden begrensd in hun ontwikkeling ten aanzien van hun levensfase. Het is voor jongeren van groot belang in deze fase te experimenteren waarbij een doelstelling het ontwikkelen van een eigen identiteit ten grondslag ligt (Zimbardo, 2010) Wanneer er sprake is van te veel beperking en restrictie vergroot dit de afstand tussen jongeren en hulpverlener. Jongeren trekken meer naar elkaar toe waarbij afstand tot de groepswerkers dus wordt vergroot. Voor zowel jongere als hulpverlener is het dus belangrijk inzicht te krijgen hoe het is gesteld met deze afstand. Een positieve werkrelatie levert een positieve bijdrage aan het leefgroepklimaat.

➔ Voor de uitgebreide probleemanalyse verwijst ik naar bijlage 1.

3.Onderzoeksvraag, doelstelling en deelvragen

De uitgebreide probleemanalyse heeft geleid tot de volgende vraagstelling. Deze vraagstelling is in overleg met de OGH tot stand gekomen.

3.1 Onderzoeksvraag

Op welke wijze kunnen pedagogische medewerkers binnen de gesloten instelling 'OGH' op minder restrictieve wijze de geplaatste jongeren behandelen en daarmee een bijdrage leveren aan een positief leefgroepklimaat?

3.2 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is het bieden van handelingsalternatieven aan pedagogische medewerkers op twee leefgroepen binnen de gesloten jeugdinstelling 'OGH'. Hiermee wil ik hen in staat stellen om het leefgroepklimaat te verbeteren.

3.3 Deelvragen

Om tot een zinvolle input te komen en een antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag, zal ik de volgende deelvragen behandelen in dit onderzoek:

- Hoe is de beleefwereld van geplaatste jongeren binnen de OGH en het leefgroepklimaat binnen twee leefgroepen?
- Hoe is het gesteld met de alliantie tussen groepswerkers en geplaatste jongeren op twee leefgroepen.?
- Welke invloed heeft peer pressure op het leefgroepklimaat binnen twee leefgroepen op de OGH?
- In hoeverre ondervinden pedagogisch medewerkers psychopathologische ondersteuning van gedragswetenschappers, unitleiders en de lagen daarboven?

➔ Voor een verklaring van de gebruikte begrippen zie de begrippenlijst op pagina 74

4. Korte theoretische beschouwing

Binnen de OGH is besproken dat we het restrictief handelen tegenover jongeren willen gaan beperken. De vraag is dan wat er precies wordt verstaan onder dat restrictief handelen? Het is best lastig daar een uitspraak over te doen. Dit omdat het hier gaat om een gevoelskwestie en een ieder bij het inzetten van bijvoorbeeld maatregelen er een ander gevoel bij krijgt. Voor sommige jongeren kan het moeten volgen van alledaagse afspraken (bijvoorbeeld het volgen van een dagstructuur) al als zeer restrictief worden ervaren, terwijl dat voor anderen jongeren juist een veilig gevoel geeft. Daarbij hoeven jongeren ingrijpen niet altijd als restrictief te ervaren als het ingrijpen gepaard gaat met een goede uitleg van het waarom. Restrictief ingrijpen binnen gesloten jeugdzorg blijkt bovendien niet altijd te voorkomen. Dat komt duidelijk naar voren bij escalaties van agressie: dan is restrictief ingrijpen nodig om de veiligheid van de jongeren zelf, en van andere kinderen of begeleiders te bewaken. Dit betekent dat het eigenlijk niet mogelijk is om objectief vast te stellen welk handelen restrictief is en welk handelen niet. Wat wel mogelijk is, is bewust beoordelen onder welke omstandigheden een bepaalde manier van handelen wellicht onnodig restrictief is en wellicht had kunnen worden voorkomen of op een andere manier had kunnen worden opgelost. (bijvoorbeeld door een andere benadering of het inzetten van lichtere maatregelen). Men zou bij het inzetten van een maatregel bij storend gedrag kunnen nadenken over de vraag of deze maatregel daadwerkelijk nodig was en wat het effect hiervan is. Ook zou mogelijk kunnen worden bekeken waar het storend gedrag vandaan komt of waarom het is geëscaleerd. Het is belangrijk te benoemen dat er rekening moet worden gehouden dat maatregelen regelmatig worden ingezet vanuit de hiervoor vastgestelde protocollen en dat dit op de werkvloer soms weinig ruimte laat voor alternatieven om minder restrictief op te treden. Ook al kan dit gegeven een belemmering zijn kan er evengoed gekeken worden hoe (onnodig) restrictief handelen teruggebracht kan worden en waar het mogelijk is minder restrictieve maatregelen in te zetten. Uit het proefschrift van Valenkamp blijkt dat om doorgaans zeven redenen restricties worden ingezet. Zij stelt:

- Om te voorkomen dat het kind zichzelf pijn doet.
- Om te voorkomen dat het kind een ander pijn doet.
- Om te voorkomen dat het kind materiële schade toebrengt.
- Om het gevoel van controle te bieden aan de jongeren/leefgroep.

- Om te reageren op het overtreden van groepsregels.
- Om zelfcontrole en copingsvaardigheden bij het kind te stimuleren.
- Om te kunnen handelen wanneer minder restrictieve handelingen geen effect hebben gehad. (Valenkamp,2011)

Uit mijn literatuuronderzoek is naar voren gekomen dat de toepassing van restrictieve maatregelen (vrijheidsbeperkende maatregelen) samenhangt met een aantal factoren (Valenkamp, 2011). Veel van deze factoren zijn niet te beïnvloeden. Maar het geeft bij sommige gevallen wel aan wanneer men extra alert zou moeten zijn in de valkuil van restrictief handelen te stappen. Wanneer men zich van deze factoren bewust is kan mogelijk escalatie en dus restrictief handelen worden voorkomen.

Valenkamp geeft in haar proefschrift een aantal samenhangende factoren weer die samenhangen met het inzetten van restrictieve maatregelen. Deze factoren zijn te vinden in tabel 1. Veel van deze factoren komen overeen met die van de OGH. Dit blijkt tevens uit mijn analyse. Op enkele factoren ben ik dieper in gegaan omdat het belang binnen de OGH hiervan groot is. De verschillende factoren dienen bewust te worden gemaakt binnen de behandelteams. Deze factoren zijn kenmerken van kind, de leefgroep of groepswerker die kunnen bijdragen aan het inzetten van restrictieve maatregelen.

Aanbeveling: de teams informeren over de factoren die mogelijk aanzet geven tot restrictief handelen waardoor eventuele escalatie kan worden voorkomen.

Tabel 1. Overzicht van samenhangende factoren tot inzetten van restrictieve maatregelen.		
Kenmerken van het kind	Kenmerken leefgroep	Kenmerken groepswerker
- jonge leeftijd - mannelijk geslacht - lage impulscontrole - veel agressie bij opnamen. - Diagnose van CD, ADHD	- ochtend en avonden - maandagen en vrijdagen - ongestructureerde momenten - plekken met minder	- Geslacht (mannelijk) - Minder relevante werkervaring - Attitude bij de groepswerker, dat het restrictieve

- Internaliserende en externaliserende problemen - Neurologische problemen - Leer en taalstoornis - Het IQ - Eerdere opnamen - Lange verblijfsduur - Geschiedenis van weglopen, problemen met autoriteit - Slachtoffer van geweld - Culturele minderheidsgroep. - Problematische gezinsachtergrond.	- duidelijke verwachtingen aan de kinderen - onvoldoende groepswerkers. - Veel wisselingen op groepswerkers - Momenten waarop hogere eisen worden gesteld aan de jongeren. - Drukke momenten zoals opnamen en afscheid. - Groepswerkers die jongere uitdagen confronteren. - De eerste drie dagen na opname	- maatregelen bijdragen aan controle en orde; deze attitude zie je vaker bij groepsleiders die lager opgeleid zijn of minder relevante werkervaring heeft. - Verhoogd risico op tegenoverdracht (negatieve gevoelens die bepaalde jongeren kunnen opwekken).
--	---	---

Bron: (proefschrift Valenkamp, 2011)

5. Resultaten en methoden: leefgroepklimaat

Om een antwoord te krijgen op de vraag hoe de leefwereld en het leefgroepklimaat is, is er door mij onderzoek gedaan binnen twee leefgroepen op de OGH. Zoals eerder uiteengezet vindt een belangrijk deel van de behandeling van de OGH plaats binnen de leefgroepen. De leefgroepen hebben als doelstelling jongeren ondersteuning te bieden, gedrag te beïnvloeden en het aanleren van nieuwe vaardigheden in groepsverband. Deze doelstellingen worden voor een groot deel beïnvloed door de groepswerkers en zij spelen daardoor een belangrijke rol ten aanzien van het leefgroepklimaat.

5.1 Methode: Prison Group Climate instrument

De kwaliteit van het leefgroepklimaat kan gemeten worden met het Prison Group Climate instrument van Peer van der Helm en Van der Laan. (van der Helm & Van der Laan 2011) Binnen het Prison Group Climate instrument onderscheidt Van der Helm vier elementen van het leefgroepklimaat, namelijk ondersteuning, groei, repressie en sfeer. Hij stelt dat ondersteuning en groei de meeste invloed hebben op het leefgroepklimaat. De invloed van repressie en sfeer is kleiner. Volgens van der Helm, die de theorie van Janzing & Kerstens deelt over een open therapeutische en gesloten leefgroepklimaat, zijn binnen beide groepsvormen dezelfde vier elementen aanwezig. Van der Helm spreekt alleen van de verschillen in efficiëntie van behandelen bij beide leefgroepvormen. Het open en therapeutisch leefgroepklimaat wordt ook wel een sociaalpedagogisch leefklimaat genoemd. (van der Helm) Dit is een veilige, gestructureerde en rehabiliterende omgeving waarin sprake is van veel ondersteuning en duidelijke kansen voor groei. Er is minder repressie wat een positieve invloed heeft op de sfeer. Het gaat om een eigen verantwoordelijkheid, elkaar kunnen aanspreken op gedrag vanuit een opbouwende invalshoek, individuele groei en respect voor elkaar. Daarnaast is het een klimaat waar experimenteerruimte bestaat voor de jongeren. Een sociaal pedagogisch leefklimaat kan bijdragen aan een hogere behandelmotivatie, een positief behandelresultaat, meer empathie, een interne locus of control. Daarbij is sprake van een afname van agressie en een toename van emotionele stabiliteit bij de jongeren. (van der Helm, 2011)

Binnen het gesloten leefklimaat is weinig ondersteuning van de pedagogisch medewerker/groepswerkers. Daarbij zijn de mogelijkheden tot groei minimaal, hangt er een grimmige en onuitnodigende sfeer en is er sprake van veel repressie. Tevens kenmerkt het zich door weinig tijd en ruimte voor de jongeren; gevoelens van onveiligheid; verveling en wantrouwen tussen de jongeren; wantrouwen naar de pedagogisch medewerkers; gevoelens van wanhoop en een gebrek aan toekomstperspectief. In een gesloten leefgroepklimaat is een onevenwichtige machtsbalans, een gebrek aan wederzijds respect en ligt de nadruk op straffen en regels. In tegenstelling tot een open leefklimaat kan dit alles leiden tot afname van behandelmotivatie, een negatief behandelresultaat, meer agressie en emotionele instabiliteit bij de jongeren. (van der Helm, 2011)

Aanbeveling: het is belangrijk om inzicht te krijgen of er binnen de leefgroepen spraken is van een open of gesloten leefgroepklimaat. Dit dient te worden gemeten waarin duidelijk moet worden wat het effect daarvan is voor de behandeling. Het leefgroepklimaat moet binnen de teams besproken worden.

De items van het Prison Group Climate instrument (PGCI) zijn afkomstig van bestaande instrumenten om het leefgroepklimaat in gevangenissen te meten. (van der Helm 2011) Deze onderzoeksmethodiek is door van der Helm aangepast voor specifiek gebruik op leefgroepniveau. (zie bijlage 2) De vragenlijst bestaat uit vijftig vragen waaruit men in een schaal van 1 tot 5 antwoord kan geven. (1= helemaal niet van toepassing) (5= helemaal wel van toepassing). Daarnaast wordt gevraagd een rapportcijfer te geven op vragen die betrekking hebben op de vier segmenten, ondersteuning, groei, repressie en sfeer. Als laatste vraagt hij in zijn onderzoeksmethodiek naar de behandelmotivatie van de jongeren. De vragen zijn gebaseerd op de vier elementen ondersteuning, groei, repressie en sfeer. Hieronder zet ik kort uiteen wat ik hier onder versta.

Ondersteuning

Met ondersteuning wordt de steun en responsiviteit van de pedagogisch medewerkers/groepsworkers bedoeld. Het gaat dan om de positieve relatie tussen de jongeren en de pedagogisch medewerker. Bij responsiviteit gaat het om de reactie van de pedagogisch medewerker op de specifieke behoefte van de jongeren. (van der Helm, 2011)

Groei

Het element groei verwijst naar zingeving en de omstandigheden in de instelling die het voor de jongeren vergemakkelijken om te leren en zich voor te bereiden op een goed leven binnen en buiten de instelling. (van der Helm, 2011)

Repressie

Repressie omvat de mate en eerlijkheid van controle door de pedagogisch medewerker welke samenhangt met de hoeveelheid aan regels en de manier van handhaving daarvan. Daarnaast gaat het om de aanwezigheid van privacy en verveling onder de jongeren (van der Helm, 2011).

Sfeer

Het laatste element, sfeer, geeft de mate weer waarin veiligheid en vertrouwen tussen jongeren gekoesterd wordt door zowel de fysiek al sociale omgeving binnen de instelling. (van der Helm, 2011)

Praktijkonderzoek

In november 2013 is er aan 19 jongeren uit de leefgroepen 'Buurskamp' en 'Prisma' van de Otto Gerard Heldringstichting gevraagd de vragenlijst van Van der Helm in te vullen in het kader van onderzoek naar hun leefgroepklimaat. Hierdoor is sprake van een gerichte steekproef. Een gerichte steekproef kenmerkt zich door een aantal inhoudelijke redeneringen of overwegingen, waarmee bepaalde personen, situaties, momenten enzovoorts worden geselecteerd. (Migchelbrink, 2010). De vragenlijsten zijn uitgezet in samenwerking met de groepswerkers van de twee verschillende groepen waar het onderzoek plaatsvond. Hierbij is rekening gehouden met de doelgroep. Met name de vragenlijst voor licht verstandelijke beperkte jongeren heeft aanleiding gegeven een vereenvoudigde vragenlijst op te stellen. Daarbij is ondersteuning geboden bij het invullen van de vragenlijst door de pedagogisch medewerkers van de leefgroep. Het gaat bij deze ondersteuning alleen om het verduidelijken van de vragen wanneer deze niet begrepen worden. Om de vragenlijst eenvoudiger te maken is de 5 punts scoreschaal vervangen door een drie punts scoreschaal waarin kon worden gekozen tussen de antwoordmogelijkheden: (Waar) (een beetje waar) en (niet Waar). Daarbij is de vragenlijst ingekort en eenvoudiger geformuleerd. Hierdoor sluiten de vragen beter aan bij de verstandelijke mogelijkheden van de doelgroep. 'Het gaat bij een onderzoek om de nauwkeurigheid en zorgvuldigheid in de wijze van werken. Toevallige factoren die de onderzoeksresultaten kunnen kleuren of vertekenen, moeten zoveel mogelijk worden voorkomen'(Migchelbrink, 2010). Om er voor te zorgen dat er meteen zicht is op de vier segmenten die het groepsklimaat beïnvloeden zijn de vragen onderverdeeld in de kopjes; ondersteuning, groei, repressie en sfeer (bijlage 3).

5.2 Resultaten Buurskamp

Op de Buurskamp is aan negen geplaatste cliënten gevraagd een vragenlijst in te vullen. Alle antwoorden zijn per onderdeel opgeteld waardoor een berekening in

procenten kon worden gemaakt. De uitkomsten zijn uitgeschreven en in een cirkeldiagram opgetekend waardoor er een overzichtelijk geheel ontstaat.

Groei

Van de ondervraagde jongeren ervaart 49% groei binnen de leefgroep. Uit de uitslag blijkt dat bijna de helft van de jongeren het gevoel heeft iets te leren op de groep. Daarbij komt dat 35% aangeeft dat het inderdaad 'een beetje waar' is dat er sprake is van groei binnen de Buurskamp. 16% geeft aan geen groei te ervaren. Omdat groei in verband kan worden gebracht met wat jongeren leren en hoe ze dit doen, kan gesteld worden dat de methodiek van behandelen goed aansluit op wat de cliënt nodig heeft. In dit geval spreken we over het sociaal competentie model (Slot, Spanjaard, 2002). Deze methodiek is met name gericht op het aanleren van nieuwe praktische en sociale vaardigheden.

Ondersteuning

Uit de uitslagen blijkt dat 50% van de ondervraagde jongeren zich ondersteund voelt door de groepsleiding op de Buurskamp. Er is sprake van een positieve relatie tussen de geplaatste jongeren en de groepsleiding. 35% ervaart een beetje ondersteuning en 16% ervaart geen ondersteuning. Maar over het algemeen hebben jongeren binnen de leefgroep het gevoel dat ze met hun problemen terecht kunnen bij de hulpverleners en (daadwerkelijk) gehoord en ondersteund worden.

Repressie

Uit de uitslagen valt op te maken dat er door jongeren binnen de Buurskamp wel degelijk repressie wordt ervaren. Zo geeft 15% aan repressie te voelen waarbij nog eens 38% een beetje repressie ervaart. Dit geeft in totaal aan dat ruim de helft van de groep wel eens repressie ervaart. Bij het gevoel van repressie kan worden gedacht aan het idee dat jongeren zich onheus bejegend voelen. Hierbij wordt een bepaalde mate van controle door de groepswerkers uitgeoefend waardoor jongeren mogelijk het gevoel hebben tegen hun wil in te worden behandeld. 47% ervaart geen repressie. Het wel of niet voelen van repressie heeft niet één op één te maken met het al dan niet toepassen van regels. Uit mijn literatuuronderzoek is namelijk gebleken dat duidelijke leefregels en structuur van belang zijn binnen een leefgroep. (Harder, Knorth, Zandberg, 2006) Zeker jongeren met psychosociale stoornissen en

gedragsproblemen blijken gebaat met duidelijkheid welke door de hulpverlener wordt gegeven. Dit geeft een gevoel van veiligheid. Anderzijds kan het handhaven van regels in combinatie met de leeftijdsfase waarin jongeren verkeren – een fase waarin ze willen experimenteren en bezig zijn een eigen identiteit te ontwikkelen - als restrictief worden ervaren.

Sfeer

Uit de uitslagen blijkt dat 34% de sfeer op de groep slecht vindt. Daarbij komt dat nog eens 31% de sfeer een beetje slecht vindt. Dit geeft concreet weer dat tweederde van de ondervraagde groepsbewoners zich mogelijk niet veilig voelt. Hierbij is er onderling weinig vertrouwen. 35% stelt wel een positieve sfeer te ervaren. De negatieve sfeer die een groot deel van de jongeren ervaart, heeft verdere gevolgen. Er is beperkt onderling vertrouwen en mogelijk kunnen jongeren niet zichzelf zijn. Niet uit te sluiten is dat er sprake is van pesten, onderdrukking onder elkaar of groepsvorming waarbij sprake is van negatieve peergroup pressure.

Bij het lezen van de resultaten moet bedacht worden dat de vragenlijsten op een specifiek moment zijn ingevuld. De antwoorden geven dus weer wat de beleefwereld van het groepsklimaat op het moment van invullen is. Deze beleefwereld wordt gecreëerd door een wisselwerking tussen o.a. jongeren en hulpverleners. Uit mijn literatuuronderzoek is ook gebleken dat de aansturing van de hulpverlening invloed heeft op het leefgroepklimaat en de gesteldheid van de geplaatste cliënten. Om zicht te krijgen hoe de hulpverleners denken over dit resultaat en mogelijk tot verbetervoorstellen te komen heeft er een groepsdiscussie plaatsgevonden waarin de vier belangrijke segmenten (groei, ondersteuning, repressie en sfeer) zijn besproken.

➔ Voor de resultaten in cirkeldiagrammen verwijs ik naar bijlage 4.

5.3 Groepsdiscussie Buurskamp.

De leefgroep Buurskamp is een meidengroep waarbij voorheen meiden werden behandeld met meidenproblematiek. Inmiddels maken ook jongens deel uit van de groep en is het dus een gemengde groep geworden. De jongeren zijn, in tegenstelling tot de jongeren op de Prismagroep, cognitief normaal begaafd.

Tijdens de teamvergadering is de uitslag van het onderzoek gebruikt om te komen tot een groepsdiscussie. De losse dimensies zijn per onderdeel besproken. Hierin zijn vragen gesteld over welke invloed het team heeft (gehad) en wat tot verbetering zou kunnen leiden ten aanzien van het leefgroepklimaat.

Ondersteuning

Het team Buurskamp geeft aan dat ze vooral een ondersteunende rol vervullen door betrouwbaar te zijn. Wanneer we een afspraak maken met de jongeren dan houden we ons hier ook aan. Dit geeft de jongeren vertrouwen om in gesprek te komen en steun te vragen wanneer ze er niet uitkomen. Vragen als: Wat heb je nodig? Wat kan ik voor je doen? Hoe zou jij dit zelf op willen lossen? Welke keuze past bij jouw probleem? zijn veel meer gericht om hierin te ondersteunen dan de problemen voor de jongeren op te lossen.

Groei

Doordat het team vooral is gericht op empowerment wordt er met de jongeren meer taakgericht gewerkt. Hierin wordt ruimte gegeven om zelfstandig problemen op te lossen maar er worden ook alternatieven voor het probleem geboden. Er wordt volgens het team Buurskamp vaker gekozen voor een compromis waarbij ruimte ontstaat voor het experiment van de jongeren. Hierdoor wordt er tevens meer op de eigen verantwoordelijkheid gewezen bij kinderen. Binnen het toelaatbare van de kaders (groepsregels en behandelmethodiek) wordt er meer verantwoordelijkheid aan de jongeren teruggegeven. “Wanneer de eigen aanpak van de jongeren niet goed is verlopen” gaan we al snel naar een meer ondersteunende rol van de pedagogisch medewerker.

Sfeer

Binnen de Buurskamp wordt sfeer meer als een eigen verantwoordelijkheid van de jongeren gezien. Er wordt gedacht dat jongeren zelf goed weten wat te doen om de sfeer binnen de leefgroep te verbeteren. Volgens het team Buurskamp is ook op sfeerbepalend handelen voor de pedagogisch medewerkers meer een ondersteunende rol weg gelegd.

Repressie

Het team geeft vooral aan minder restrictief te willen werken. Er wordt eerder gesproken van ruimte geven, ondersteunen en kinderen verantwoordelijk maken voor de sfeer op de groep. Volgens het team vormen juist de kaders welke zijn gesteld door de het beleid van de OGH een belangrijke bron van repressie. Ook kinderen ervaren dit zo volgens hen. Zo worden jongeren soms onnodig lang beperkt in hun vrijheid en wordt er voorbij gegaan aan vaardigheden die ze al wel bezitten. Dit gegeven kan zeer demotiverend werken en werkt mogelijk opstandig gedrag in de hand. Het team zou kinderen graag meer ruimte willen geven daar waar dat mogelijk is om te experimenteren.

➔ Voor een volledig groepsverslag verwijs ik naar bijlage 5.

5.4 Resultaten Prisma

Ook de geplaatste jongeren van de Prisma is gevraagd de aangepaste Prison Group Climate instrument vragenlijst in te vullen. Kenmerkend voor deze leefgroep is dat de jongeren die zijn geplaatst, naast de ernstige gedragsproblemen ook problemen ondervinden met hun cognitieve beperking. Tien jongeren hebben de lijst ingevuld. Ook van deze uitslagen is een procentenberekening gemaakt welke zijn weergegeven in een cirkeldiagram.

Groei

62% van de jongeren welke zijn geplaatst op de Prisma ervaart groei. Waarvan nog eens 23% een beetje groei. 15% ervaart geen groei. Er kan gesteld worden dat de meeste jongeren binnen de Prisma het gevoel hebben te leren.

Ondersteuning

Uit de uitslagen is naar voren gekomen dat jongeren zich erg ondersteund voelen door de groepswerkers. Zo blijkt uit de score dat 56% zich gesteund voelt. Daarbij komt dat 40% zich een beetje gesteund voelt. 4% ervaart geen ondersteuning. Er kan gesteld worden dat er door het behandelteam van de Prisma veel steun wordt geboden aan de geplaatste jongeren en dat de jongeren dit ook zo ervaren.

Repressie

Uit de uitslag van de vragenlijsten Prisma, blijkt dat er door 32% repressie wordt ervaren. Daar komt bij dat 40% een beetje repressie ervaart. 28% ervaart geen repressie. Er kan dus gesteld worden dat het grootste deel van de geplaatste jongeren in meer of mindere mate repressie ervaart binnen de leefgroep.

Sfeer

Uit de uitslagen blijkt dat 34% van de geplaatste jongeren op de Prisma de sfeer als positief ervaart. Daar komt bij dat nog 31% de sfeer een beetje positief vindt. 35% geeft aan dat de sfeer niet goed is binnen de Prisma.

➔ Voor de resultaten in cirkeldiagrammen verwijs ik naar bijlage 6.

5.5 Groepsdiscussie Prisma

Net als bij het Buurskamp team is er bij de Prisma tijdens de teamvergadering de uitslag van het onderzoek gebruikt om te komen tot een groepsdiscussie. De losse dimensies zijn per onderdeel besproken. Hierin zijn vragen gesteld over welke invloed het team heeft (gehad) en wat tot verbetering zou kunnen leiden ten aanzien van het leefgroepklimaat.

Ondersteuning

De leefgroep Prisma is een gespecialiseerde leefgroep voor jongeren met een laag verstandelijk gehandicapte (LVG) problematiek. Door het lagere intelligentie niveau is een speciale aanpak nodig ten opzichte van cognitief normaal ontwikkelde kinderen. De LVG doelgroep is met name gebaat bij een duidelijke en eenduidige structuur volgens het team. De structuur is de basis voor vertrouwen en daarom voor een gevoel van ondersteuning. De jongeren aldaar worden met name op praktische vaardigheden ondersteund. Het is met deze doelgroep haast onmogelijk om op inzicht te werken. Wanneer dit wel gebeurt, worden ze overvraagd en juist dan ontstaan er problemen!

Groei

Gericht op de toekomst “herintegratie in de maatschappij” wordt er door het team Prisma wel gepoogd te werken aan de groei van de jongeren. De cognitieve

beperking is echter het grootste euvel ten aanzien van deze groei. Jongeren kunnen wel vaardigheden aanleren maar hebben duidelijk meer tijd nodig dan normaal ontwikkelde kinderen. Het team Prisma werkt hierdoor ook met kleinere doelen en minder doelen tegelijk. Er wordt ook gekozen om de doelen eerst weg te werken alvorens over te gaan naar een nieuw doel.

Sfeer

De beperking van LVG jongeren op cognitief gebied geeft mogelijk ook problemen in omgang met elkaar. Ze zijn vaker dan normaal ontwikkelde kinderen onhandig op sociaal gebied. Ze begrijpen elkaar niet en overvragen elkaar met hun gedrag. Dit kan leiden tot spanningen. Om de sfeer te bevorderen wordt er vooral gezorgd voor een continue aanwezigheid van de pedagogisch medewerker. Zo kan tijdig gestuurd worden en is het mogelijk om de sfeer positief te beïnvloeden. Volgens het team is het voor jongeren in deze doelgroep vrijwel onmogelijk om zelf een positieve sfeer te creëren.

Repressie

De jongeren die behoren tot de LVG doelgroep hebben door hun beperkte cognitieve ontwikkeling veel duidelijkheid nodig. Duidelijkheid is niet per definitie repressie. Veelal wordt duidelijkheid door de jongeren als prettig en veilig ervaren. Deze duidelijkheid wordt door de pedagogisch medewerkers gehandhaafd door een eenduidig beleid te voeren. Het gaat hier om het aanbieden van een primaire basis en veiligheid welke zijn vastgelegd in de groepsregels. Afwijken van groepsregels lijkt bij de leefgroep Prisma eerder onrust te brengen. Het team kiest er dan ook voor de groepsregels te handhaven om zo overzicht te bewaren voor de geplaatste jongeren. Dit kan mogelijk als restrictief worden ervaren.

➔ Voor een volledig groepsverslag van de Prisma zie bijlage 7.

5.6 Tussentijdse bevindingen

Binnen beide teams wordt nagedacht over de groepsaankpak. Er kan gesteld worden dat hierbij vooral wordt gekeken naar de doelgroep en waar deze het meest bij gebaat zijn. Opvallend is dat repressie wel aanwezig is maar groei niet in de weg staat. Er is namelijk bij beide groepen sprake van ontwikkeling. Ook blijkt er bij beide

groepen een gevoel van ondersteuning te zijn. Jongeren kunnen met hun problemen terecht bij de begeleiders en hebben het gevoel hierin te worden ondersteund. Er kan gesteld worden dat er sprake is van een therapeutisch leefgroepklimaat wat door Van der Helm als een positief leefgroepklimaat wordt beschouwd. (Van der Helm, 2011).

Maar hoe zit het nu met repressie?

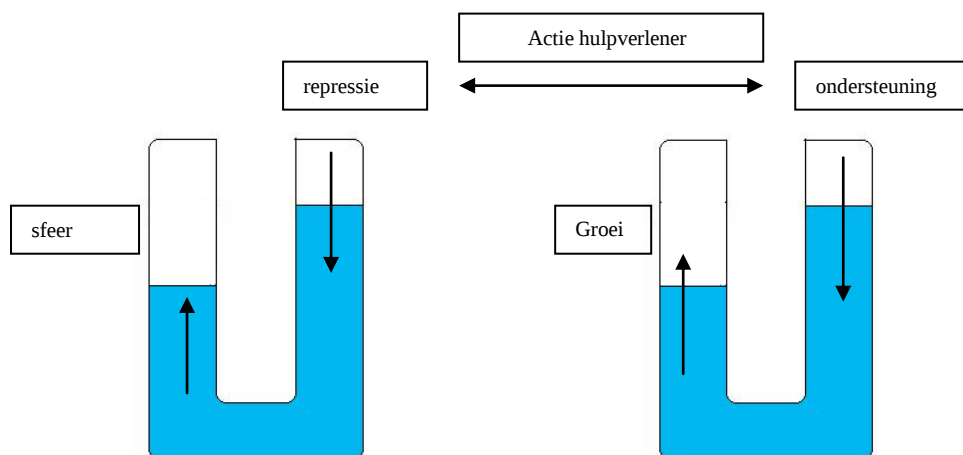
Blijkbaar heeft repressie binnen de twee leefgroepen een functie welke van belang is voor het leefgroepklimaat. Zo blijkt er binnen de Prismagroep wat meer sprake te zijn van een gevoel van repressie maar staat daar tegenover dat daarnaast sprake is van voldoende groei, ondersteuning en een positievere sfeer. Wanneer de vergelijking wordt gemaakt met de Buurskamp blijken de jongeren in deze groep minder gevoel van repressie te ervaren, maar is er sprake van een negatievere sfeer. Op groei en ondersteuning scoren deze jongeren positief.

Gesteld kan worden dat de bepaalde elementen (groei, ondersteuning, repressie en sfeer) elkaar in balans houden waarbij het ene element invloed uitoefent op het andere. Zo is groei afhankelijk van ondersteuning en wordt sfeer bepaald door repressie. Uit mijn onderzoek blijkt dat, wanneer er minder restrictief wordt begeleid, en dus meer verantwoordelijkheid bij de cliënt zelf wordt gelegd, dit invloed heeft op de groepssfeer. Zeker wanneer blijkt dat jongeren sociale beperkingen hebben zijn ze onvoldoende in staat de sfeer goed te houden. Blijkbaar moeten jongeren wel voldoende vaardigheden hebben om een groepssfeer positief te kunnen beïnvloeden. Wanneer ze daar niet toe in staat zijn zal enige ondersteuning nodig zijn door de hulpverleners. Het is dan mogelijk nodig om meer restrictief te begeleiden in de vorm van het aanhalen van groepsregels en het begrenzen van lastig gedrag onder elkaar.

Er kan worden vastgesteld dat bij een optimaal leefgroepklimaat alle vier de elementen groei, ondersteuning, repressie en sfeer aanwezig moeten zijn en zij elkaar in balans houden. Hierbij werken met name repressie en sfeer met elkaar samen en ondersteuning en groei. Het zijn als het ware communicerende vaten die in balans moeten worden gehouden door de hulpverleners. (zie figuur 1.) Wanneer er te veel of te weinig van een element aanwezig is dan heeft dit een gevolg voor het

andere element (sfeer of repressie) of (groei en ondersteuning). Wanneer dus blijkt dat er bij jongeren weinig groei is kan dit worden hersteld door jongeren meer te ondersteunen. Wanneer blijkt dat er sprake is van een negatieve sfeer zal deze moeten worden hersteld door meer restrictief te handelen. Dit kan door de regels weer strakker na te leven en de controle binnen de leefgroep over te nemen. Door het vele ondersteunen, dat door de hulpverleners wordt gedaan, is er ook sprake van groei binnen de onderzochte leefgroepen. Groei is niet mogelijk wanneer cliënten geen ondersteuning voelen. Zoals boven uitgeschreven is het nodig om repressie te gebruiken wanneer de sfeer niet goed is en zeker wanneer deze sfeer samenhangt met onveilige gevoelens onder elkaar. Daarnaast is het wederom belangrijk dat jongeren ook ondersteuning ervaren bij het aanleren van sociale vaardigheden om zo te leren hoe wel met elkaar om te gaan en is er dus weer sprake van groei.

Om invloed uit te oefenen op het leefgroepklimaat zal dus regelmatig in kaart moeten worden gebracht waar sprake is van te veel of te weinig invloed van deze elementen groei – ondersteuning of sfeer – repressie. Juist dan kan gericht worden gehandeld door de hulpverleners om zo de balans terug te brengen en het leefgroepklimaat te optimaliseren.



Figuur 1. Werking van communicerende vaten. Wanneer er te weinig van een element (ondersteuning-groei of sfeer-repressie) aanwezig is moet er door de groepsleiding worden aangevuld. Hierdoor ontstaat er weer balans.

Aanbevelingen.

- Eens in de drie maanden opnieuw de lijsten van Van der Helm invullen en peilen hoe het is gesteld met het leefgroepklimaat.
- De verschillende uitslagen in groepsdiscussies bespreken en vaststellen waar sprake van onbalans is.
- Bespreekbaar maken hoe de onbalans weer in balans te krijgen is. Welke interventies zijn nodig om aan de elementen groei, ondersteuning, sfeer en repressie te werken. Welke interventies kunnen we als team gebruiken om de elementen te beïnvloeden?

Goed om te weten

Uit mijn analyse is naar voren gekomen dat er verschillende factoren zijn die samenhangen met het inzetten van restrictieve maatregelen. In het proefschrift van Valenkamp benoemt zij deze op drie verschillende niveau's. Ze spreekt over kenmerken van het kind, de leefgroep en de groepswerker. Ook uit mijn praktijkonderzoek blijkt dat er veel overeenkomstige factoren zijn binnen de OGH. Het is daarom belangrijk binnen de teams deze factoren bespreekbaar te maken om zo het risico van incidenten en dus restrictief handelen te beperken.

Aanbevelingen

- Het bespreekbaar maken van de verschillende factoren welke restrictief handelen in de hand werken.
- Incidenten nabespreken. Hierin vaststellen of er factoren zijn geweest welke medeveroorzaker zijn geweest van het incident.
- Met elkaar bespreken hoe bij een vergelijkbare situatie anders te handelen.

6. Alliantie

Naast dat het leefgroepklimaat in kaart moet worden gebracht, is het ook noodzakelijk om de alliantie tussen cliënt en hulpverlener te meten om uiteindelijk een antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag.

Uit mijn literatuuronderzoek is namelijk gebleken dat het samenwerkingsband tussen de cliënt en hulpverlener van grote invloed kan zijn wanneer het gaat om de

ontwikkeling van de geplaatste jongeren (Nevid, 2013). Het samenwerkingsverband wordt ook wel de alliantie genoemd. Wanneer de alliantie tussen de cliënt en hulpverlener goed is heeft dit een positief effect op de hulpverlening en is er de mogelijkheid tot groei (Nevid, 2013). We hebben namelijk net vastgesteld dat groei met name wordt verkregen vanuit ondersteuning. Deze ondersteuning moet voor een belangrijk deel voortkomen vanuit de hulpverleners. Daarbij blijkt uit mijn literatuuronderzoek dat een negatieve alliantie invloed kan hebben op het welbevinden van de geplaatste jongeren in een leefgroep. (Harder, Knorth & Zandberg, 2006). Een negatieve alliantie kan tot gevolg hebben dat jongeren worden overvraagd, ze niet worden begrepen of dat er onvoldoende afstemming plaatsvindt op de hulpvraag. Wanneer er sprake is van een negatieve alliantie, verhoogt dit de spanningen tussen cliënt en hulpverlener wat kan leiden tot opstandig tot agressief gedrag. Dit heeft tot gevolg dat er mogelijk maatregelen dienen te worden ingezet (restrictief handelen).

6.1 Methode: JAS

Om een beeld te krijgen hoe het is gesteld met de alliantie tussen hulpverleners en cliënten binnen twee leefgroepen, heb ik hulpverleners en cliënten het meetinstrument J.A.S. (jeugdhulpalliantieschaal) laten invullen (lectoraat hoge school Arnhem Nijmegen, Lindenhout, 2013). In J.A.S. zijn twintig stellingen samengebracht in een vragenlijst. In deze vragenlijst wordt onderscheid gemaakt tussen drie aspecten van alliantie; doelen, relatie en werkwijze. Doordat de jongeren en hulpverleners ieder apart dezelfde vragen beantwoorden en deze met elkaar worden vergeleken worden de verschillen tussen de antwoorden van jongeren en hulpverleners op de alliantievragen duidelijk. Er is een score van 0 tot 5 mogelijk. De waarde van de getallen staat voor 'helemaal oneens' (=0) tot 'helemaal eens' (=5). Door het invullen van de lijsten is in kaart gebracht of de hulpverleners voldoende aansluiting hebben bij de geplaatste cliënten op de verschillende aspecten: doel, relatie en werkwijze. Belangrijk is hierbij niet alleen individueel te kijken maar tevens een algemeen beeld te krijgen hoe het is gesteld met de samenwerking per leefgroep.

6.2 Resultaten Buurskamp.

Op de Buurskamp heb ik aan zes koppels (hulpverlener en jongeren) gevraagd de J.A.S. vragenlijsten in te vullen. De vragenlijsten zijn ieder afzonderlijk ingevuld, waarbij nadrukkelijk is gewezen om ze zo eerlijk mogelijk in te vullen. Hiermee is geprobeerd wenselijke antwoorden te voorkomen en de betrouwbaarheid te vergroten. Alle resultaten zijn in verschillende tabellen ieder afzonderlijk weergegeven. Hierdoor wordt per koppel een mogelijke discrepantie duidelijk op de drie belangrijke onderdelen doel, relatie en werkwijze. Uit deze uitslagen is vervolgens de algemene uitslag berekend. Hierin wordt bekend of zowel jongeren als hulpverleners gemiddeld hetzelfde denken over de alliantie.

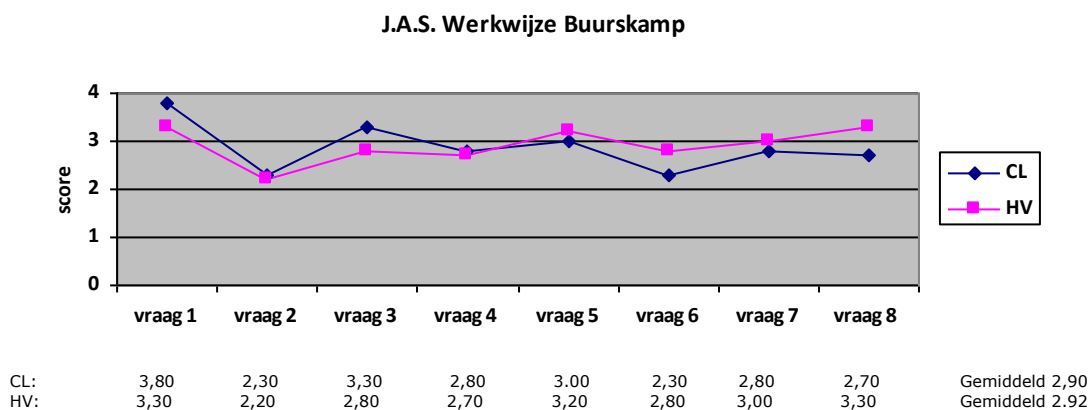
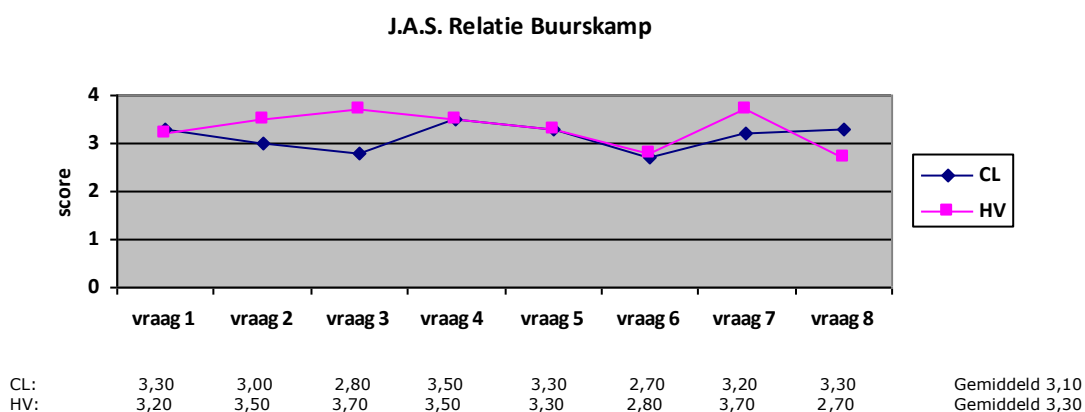
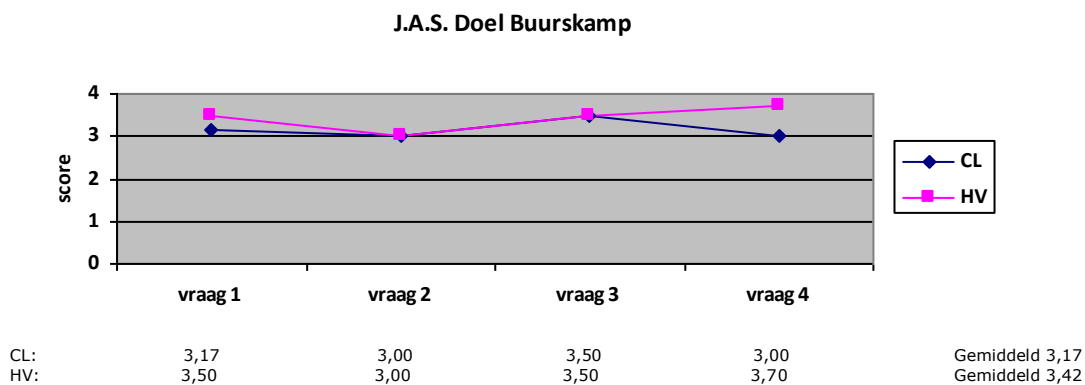
➔ Voor de tabellen zie de volgende bijlagen;

- bijlage 9, J.A.S. cliënten
- bijlage 10, J.A.S. hulpverleners
- bijlage 11, J.A.S. discrepantie
- bijlage 12, J.A.S. totaaloverzicht
- bijlage 13, J.A.S data verschil

➔ Voor een overzicht van uitslagen Buurskamp verwijs ik naar figuur 2.

Analyse resultaten

Uit de resultaten is zichtbaar dat we op de goede weg zijn wanneer het gaat om de alliantie. De bedoeling van de mijn onderzoek naar alliantie is vast te stellen of cliënt en hulpverlening positief is en de discrepantie minimaal is. Uit mijn onderzoek blijkt dat zowel cliënt als hulpverlener positief zijn over de werkrelatie. Zo geven de ingevulde lijsten aan dat er door zowel cliënten als hulpverleners over het algemeen positief wordt gedacht over de samenwerking met elkaar. Toch blijkt tevens uit de invulling van de vragenlijst dat de geplaatste jongeren gemiddeld negatiever zijn over de drie aspecten doel, relatie en werkwijze dan de hulpverleners. Op de Buurskamp lijkt met name over de aspecten werkwijze en relatie wat negatiever te worden gedacht door de jongeren dan dat de hulpverleners doen. De werkdoelen waaraan wordt gewerkt, worden positiever beoordeeld.



Figuur 2.

Conclusie Buurskamp

Uit mijn onderzoek bij de Buurskamp blijkt dus dat er onder de ondervraagde hulpverleners een positiever beeld heerst dan bij de jongeren. Zij denken te voldoen aan de behoefte van de cliënt terwijl dit niet altijd het geval is. Er is weliswaar een positieve alliantie, toch zijn er verbeterpunten. Uit mijn literatuuronderzoek komt naar

voren dat een positieve alliantie een positieve bijdrage levert aan het leefgroepklimaat. (Nevid, 2012). Er moet dus worden gestreefd deze alliantie maximaal te optimaliseren. Om een beeld te krijgen op welke vlakken verbetering mogelijk is kan de discrepantie tussen de hulpverleners en cliënten op de verschillende vragen worden bekeken. De uitslag van de vragenlijst en dus de discrepantie zou onderwerp van gesprek moeten zijn om zo dichterbij elkaar te komen.

Aanbeveling: De koppels waarbij blijkt dat er sprake is van discrepantie zouden met elkaar in gesprek moeten gaan om zo dichterbij elkaar te komen.

Aanbeveling: De alliantielijsten om de twee maanden invullen en evalueren om vast te stellen of de discrepantie daadwerkelijk is verkleind.

Aanbeveling: De ingevulde J.A.S. lijsten bespreekbaar maken binnen het team met als doel te zoeken naar handelingsalternatieven om de werkrelatie te verbeteren tussen de cliënt en hulpverlener. Vast moet komen staan of de doelen, werkwijze of relatie aansluit op de wensen van de cliënt. Mogelijk kunnen teamleden elkaar ondersteunen om de discrepantie tussen cliënt en hulpverlener te verkleinen.

6.3 Resultaten Prisma

Ook op de Prisma is gevraagd aan acht koppels om de alliantielijsten in te vullen. Hiervan hebben door tijdsdruk vier koppels uiteindelijk de lijsten ingevuld. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de betrouwbaarheid discutabel is en is het mogelijk nodig in de toekomst meerdere koppels te betrekken bij het onderzoek. Ook bij de Prisma zijn de ingevulde lijsten met uitslagen afzonderlijk in kaart gebracht en in tabellen weergegeven. Hieruit blijkt wat de discrepantie is tussen de cliënten en hulpverleners. Ook is in kaart gebracht wat de gemiddelde discrepantie is van de aantal ondervraagde koppels en zijn deze gegevens berekend en in een tabel weergegeven.

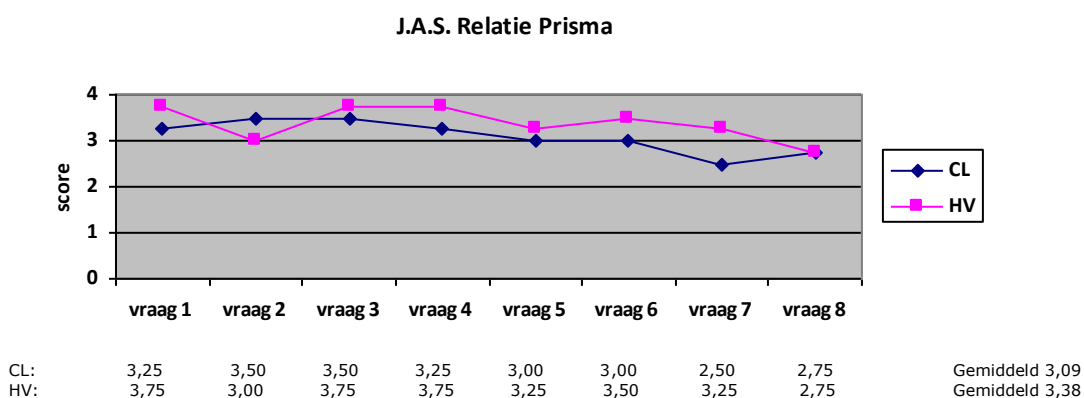
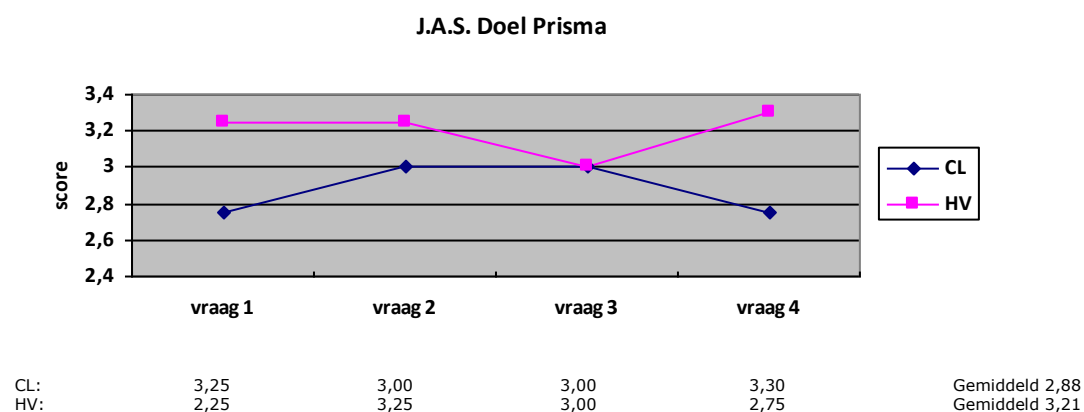
➔ Voor overzicht van de uitslagen van de Prisma, zie bijlage tabellen:

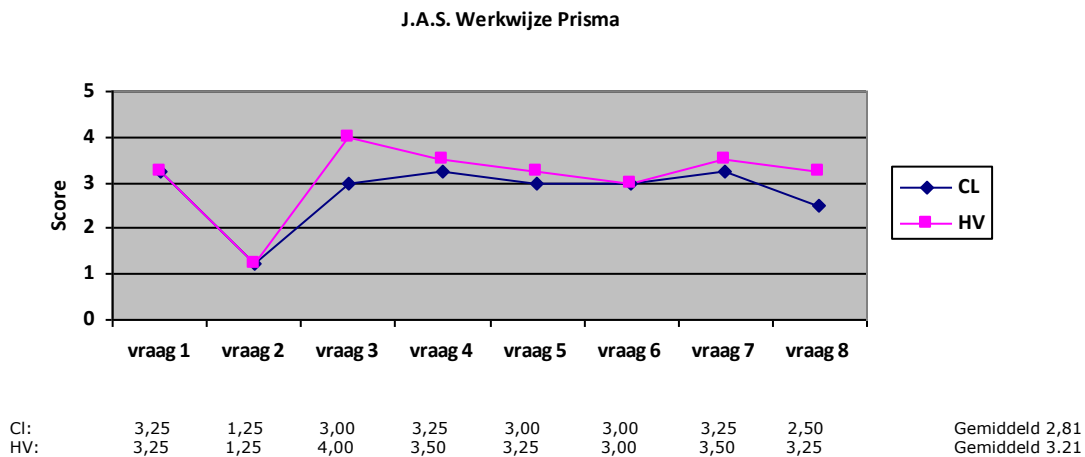
- bijlage 14, J.A.S. cliënten
- bijlage 15, J.A.S. hulpverleners
- bijlage 16 J.A.S. discrepantie
- bijlage 17 J.A.S. totaaloverzicht
- bijlage 18, J.A.S data verschil

➔ Voor een overzicht van uitslagen van de Prisma verwijs ik naar figuur 3

Analyse resultaten

Uit het onderzoek op de Prisma blijkt dat ook de alliantie tussen de hulpverleners en jongeren positief is. Omdat de discrepantie tussen cliënt en hulpverlener minimaal is en bijna alle scores positief zijn, kan gesteld worden dat er sprake is van een positieve werkrelatie. Toch blijkt net als bij de Buurskamp dat de geplaatste jongeren gemiddeld negatiever zijn over de drie aspecten; doel, relatie en werkwijze dan de hulpverleners. Met name op het gebied van 'werkwijze' blijkt aanzienlijk positiever te worden gedacht door hulpverleners dan dat de jongeren doen.





Figuur 3.

6.4 Tussentijdse bevindingen

Er kan gesteld worden dat de hulpverleners binnen de Prisma een positief beeld hebben wanneer het gaat om de behoefte en aanpak van hun cliënten. De uitslag geeft echter aan dat er wel sprake is van een positieve alliantie maar dat er op sommige vragen duidelijk betere resultaten te behalen zijn. Volgens de uitslagen is er nog steeds spraken van discrepantie tussen de cliënt en hulpverlener en is de werkrelatie nog niet optimaal. Dus ook voor het Prismateam geldt dat er op sommige vlakken nog verbetering mogelijk is. Zo blijkt dat door twee van de vier cliënten op de vraag “ik heb het gevoel zelf de baas te zijn?” zeer negatief te zijn gereageerd. Juist deze uitslag geeft mogelijk aan dat deze jongeren zich erg beklemd voelen om zelf beslissingen te kunnen of mogen nemen en beperkt worden in hun handelen. Hier zou dus sprake kunnen zijn van een restrictieve houding bij de hulpverlener.

Anderzijds komt uit de uitslag naar voren dat ook de hulpverlener in zijn scores op dezelfde vraag, vindt dat de geplaatste jongeren niet te veel mogen beslissen. Er wordt dus bewust gekozen jongeren in hun bewegingsvrijheid te beperken. Wanneer we deze uitslag vergelijken met de groepsdiscussie en uitslagen van van der Helm, geeft dit aan dat deze uitslagen bevestigen dat het behandelteam er voor kiest jongeren te begrenzen en te beperken in hun autonomiegevoel. Dit door het handhaven van duidelijke kaders en het stellen van duidelijke grenzen waarbij het nodig wordt geacht beslissingen van hen over te nemen. Uit de groepsdiscussie komt

duidelijk naar voren dat de doelgroep LVG met deze aanpak het meest gebaat is. Ze zijn namelijk niet in staat verantwoorde keuzen te maken en dienen hierdoor tegen zichzelf te worden beschermd. Dit neemt echter niet weg dat bespreekbaar moet worden welk effect deze restrictieve houding kan hebben op de gevoelstoestand van deze cliënt en of er interventies mogelijk zijn om dit gevoel af te laten nemen.

7. Eindconclusie & Aanbevelingen

Er is onderzoek gedaan op twee leefgroepen van de OGH om het leefgroepklimaat in kaart te brengen. De doelstelling is om handelingsalternatieven te bieden aan hulpverleners over hoe zij cliënten op minder restrictieve wijze kunnen begeleiden. Want juist deze restrictieve houding zou mogelijk gevolgen kunnen hebben voor het welbevinden van de geplaatste cliënten en dit kan hun ontwikkeling in de weg staan.

Uit het onderzoek zijn een aantal dingen naar voren gekomen. Zo is zichtbaar geworden dat de vier elementen van van der Helm - ondersteuning, groei, repressie en sfeer - invloed op elkaar uitoefenen. Het ontbreken of een teveel van één van de vier elementen zal invloed uitoefenen op het andere element. Daarbij kunnen met name groei en ondersteuning en sfeer en repressie aan elkaar worden gekoppeld. Zo is vastgesteld dat groei mogelijk is wanneer er sprake is van ondersteuning en dat repressie een bijdrage kan leveren aan de sfeer. Wanneer blijkt dat er een onveilige sfeer heerst, bijvoorbeeld door onderlinge sociale onhandigheid of door psychopathologische beperking (LVB) moet er door de hulpverleners worden ingegrepen om de sfeer te herstellen. Dit herstel creëert dan mogelijkheden tot het leren van vaardigheden. De mate waarin zij deze vaardigheden kunnen leren is afhankelijk van het leervermogen van de cliënt en de mate van ondersteuning van de hulpverlener (alliantie). Wanneer blijkt dat cliënten mogelijk moeilijker kunnen leren kan het van belang zijn meer restrictief te werken om zo de onderlinge veiligheid te blijven waarborgen. Het restrictief werken voelt dan mogelijk als restrictief maar krijgt een duidelijke ondersteunende functie.

Uiteengezet is, dat sfeer en repressie sterk met elkaar in verbinding staan. Ditzelfde kan gesteld worden bij ondersteuning en groei. Om groei te bevorderen is het dus van belang dat de cliënten zich begeven in een zo veilig mogelijke situatie waarbij ze

ondersteuning ervaren. Wanneer blijkt dat cliënten geen ondersteuning ervaren zal er ook geen groei zijn. Er is dan sprake van een negatieve alliantie tussen cliënt en hulpverlener. Mogelijk zijn de doelen niet scherp, is er een probleem met de werkrelatie of werkwijze. Deze kan worden opgevangen door de J.A.S. te gebruiken. J.A.S. heeft als doelstelling de discrepantie van alliantie te signaleren tussen de cliënt en hulpverlener waarna kan worden gezocht naar tools om de werkrelatie te versterken. Om dus tot een optimaal leefgroepklimaat te komen is het dus van belang steeds weer inzicht te krijgen aan welk van de vier element aandacht moet worden besteed door de hulpverleners. Wanneer blijkt dat er op een van de elementen scheefgroei is en er dus sprake is van onbalans, zou door de teams moeten worden bedacht op welk van de vier elementen extra moet worden geïnvesteerd om de groep weer in balans te brengen.

7.1 Conclusie leefgroepen

Wanneer ik mijn onderzoek bekijk op de twee leefgroepen. Kan ik vaststellen dat er bij beide sprake is van een open leefgroepklimaat. In een open leefgroepklimaat voelen cliënten zich veilig, ervaren cliënten ondersteuning en is er sprake van groei. Daarbij komt naar voren dat er sprake is van een positieve alliantie wat cliënten uitnodigt om met de hulpverleners in gesprek te gaan wanneer ze problemen ervaren. Dat er mogelijk sprake is van een restrictieve houding binnen de leefgroepen komt met name door de negatieve de groepssfeer. Zoals eerder is vastgesteld kan het nodig zijn dat er restrictiever wordt gehandeld door de hulpverleners wanneer de groepssfeer negatief is en cliënten onvoldoende vaardigheden bezitten deze sfeer te draaien of te beïnvloeden. Er wordt dan strenger opgetreden om zo de touwtjes in handen te houden en controle te krijgen. Hierdoor wordt er weer een behandelklimaat gecreëerd wat weer ruimte geeft tot groei. Door het beperkt cognitief vermogen van de jongeren op de Prismagroep, zijn duidelijke kaders noodzakelijk om zo de sfeer op de leefgroep positief te houden. Hierbij geldt dat het inzetten van maatregelen veel duidelijkheid en voorspelbaarheid geeft en rust brengt op de leefgroep. Voor de Buurskamp geldt dat met de doelgroep beter op inzicht kan worden gewerkt, maar dat ook zij problemen ervaren in de omgang met elkaar. Om het leefgroepklimaat te herstellen zou er dus veiligheid moeten worden geboden door eerst de kaders weer te verhelderen en de doelgroep te ondersteunen door middel van het aanleren van sociale vaardigheden. Uit het onderzoek met

behulp van J.A.S., blijkt dat jongeren zich wel ondersteund voelen. Er wordt namelijk positief gescoord op zowel doel, relatie en werkwijze. Hieruit kan geconstateerd worden dat er geen sprake is van een te restrictieve houding van de hulpverleners maar restrictie daadwerkelijk een ondersteunende rol vervult om de groei te bevorderen.

Er bestaat geen eenduidige aanpak voor een leefgroepklimaat omdat er een continu proces gaande is van interactie tussen cliënt en hulpverlener in een zoektocht naar balans van de vier elementen (ondersteuning, repressie, sfeer, groei). Er is vastgesteld dat de vier elementen invloed hebben op het leefgroepklimaat en dat de alliantie op haar beurt invloed heeft op de elementen. Dit tezamen heeft invloed op het al dan niet restrictief handelen en bepaald mede de inzet van dit handelen. Het is de taak van de hulpverlener inzicht te krijgen op dit proces en het onderwerp van gesprek te maken binnen de teams om zo gericht te sturen naar een positief leefgroepklimaat.

7.2 Aanbevelingen

Er kan worden vastgesteld dat een bepaalde mate van restrictie dus een functie heeft en een positieve uitwerking kan hebben. Belangrijk is dat de hulpverlener bewust wordt van het restrictief werken en welke functie dit heeft. Elke keer wanneer een hulpverlener een maatregel inzet of een groepsregel hanteert zal hij of zij bij zichzelf moeten nagaan waarom hij dit doet. Daarbij zou binnen de teams bediscussieerd moeten worden waarom zij een restrictieve maatregel inzetten, de doestelling zou moeten zijn om de veiligheid op de leefgroep te vergroten. Juist vanuit deze discussie zouden mogelijk alternatieven kunnen voortvloeien over hoe hulpverleners op minder restrictieve wijze een positief effect op gedragsverandering kunnen krijgen.

Monitoren

Het is belangrijk tijdig te blijven monitoren hoe het is gesteld met het huidige leefgroepklimaat. De methodiek van van der Helm zou regelmatig kunnen worden herhaald. Door regelmatig de vragenlijst in te vullen is vast te stellen waar sprake is van onbalans in de vier elementen ondersteuning, groei, sfeer en repressie. Wanneer in een van de elementen sprake is van onbalans zou in teamdiscussies tot

aanbevelingen moeten worden gekomen om het tij te keren. Bij problemen van ondersteuning en groei zou gebruik gemaakt kunnen worden van J.A.S. om zo vast te stellen waar het probleem ligt. Wanneer er sprake is van discrepantie zal ook met elkaar dienen te worden besproken hoe deze te verkleinen. Dit vraagt van de hulpverlener een kritische blik op de eigen werkstijl. Mogelijk moeten de doelen en de eigen werkstijl bijgesteld worden om de band met elkaar te versterken. Door regelmatig de lijsten in te vullen en met elkaar in gesprek te gaan, kan worden vastgesteld waar het probleem zich voordoet. Het functioneren van de hulpverlener zou onderdeel van gesprek moeten zijn binnen de teams waarbij men elkaar handvatten kan verschaffen om de werkrelatie te verbeteren.

7.3 Aanbevelingen welke dienen te worden geïmplementeerd

1. Het implementeren van de vragenlijsten (leefgroepklimaat) van van der Helm binnen de teams.

Aanbeveling: Eens in de drie maanden opnieuw de lijsten van van der Helm in vullen en peilen hoe het is gesteld met het leefgroepklimaat.

Aanbeveling: De verschillende uitslagen in groepsdiscussie bespreken en vaststellen waar onbalans is.

Aanbeveling: Bespreekbaar maken hoe de onbalans weer in balans te krijgen. Welke interventies zijn nodig om aan de elementen groei, ondersteuning, sfeer en repressie te werken. Welke interventies kunnen we als team gebruiken om de elementen te beïnvloeden om zo zorg te dragen voor een open therapeutisch leefgroepklimaat.

2. Het implementeren van de J.A.S. (Jeugdhulpalliantieschaal) binnen de leefgroepen.

Aanbeveling: De koppels waarbij blijkt dat er sprake is van discrepantie zouden met elkaar in gesprek moeten gaan om zo dichterbij elkaar te komen.

Aanbeveling: De alliantielijsten om de twee maanden in te vullen en te evalueren om vast te stellen of de discrepantie daadwerkelijk verkleind.

Aanbeveling: Lijsten bespreekbaar maken binnen het team, zeker wanneer sprake is van werkwijze of relatiegerelateerde discrepantie is het mogelijk dat handvatten

dienen te worden geboden door teamgenoten of behandelcoördinator. Mogelijk moet besproken worden of een bepaalde werkstijl de discrepantie in de hand werkt.

3. Het monitoren van de factoren die het risico tot inzetten van maatregelen kunnen vergroten (Valenkamp, 2011.)

Aanbeveling: het doornemen van waar een vergroot risico tot restrictief werken aanwezig is binnen de leefgroepen volgens de lijst van Vallenkamp.

Aanbeveling: binnen de teams bespreekbaar maken hoe met deze punten rekening te houden en waar mogelijk primaire interventie toepassen.

Aanbeveling: regelmatig monitoren van de primaire interventie.

Aanbeveling: incidenten nabespreken. Vaststellen wat de aanleiding is geweest van het incident, hoe had mogelijk ingrijpen voorkomen kunnen worden? (gebruik daarbij de lijst van Valenkamp)

4. Niet nader onderzochte aspecten

4.a Peergroup pressure

Uit de probleemanalyse is naar voren gekomen dat mogelijk het leefgroepklimaat mede wordt beïnvloed door de druk die jongeren op elkaar uitoefenen (peergroup-pressure). Jongeren beïnvloeden elkaar op positieve en negatieve wijze. Wanneer jongeren in een grote groep tezamen zijn waarin sprake is van gedragsproblemen en sociale beperking heeft dit gedrag mogelijk invloed op het leefgroepklimaat. Bij negatief gedrag (groepssfeer) is er een vergrote kans op restrictief handelen door de hulpverleners. Zoals eerder is vastgesteld heeft restrictief handelen invloed op het leefgroepklimaat. Wat voor een invloed peergroup pressure heeft, zou mogelijk verder moeten worden onderzocht. Helaas door tijdsdruk heb ik niet meer de mogelijkheid gehad hier verder onderzoek naar te doen.

Aanbeveling: onderzoek doen op leefgroepen van de OGH welke invloed jongeren op elkaar hebben ten aanzien van het leefgroepklimaat.

4.b Aansturing van bovenaf

Als vierde onderzoeksthema is het goed om onderzoek te doen naar de aansturing op de hulpverleners (pedagogisch medewerkers). Uit de analyse is naar voren

gekomen dat de hulpverleners voor een belangrijk deel worden aangestuurd door de lagen daarboven. Mogelijk geeft dit beperking in het handelen naar de cliënt. Onderzoek naar de invloed die managers hebben op de hulpverleners en welke invloed dit heeft op het leefgroepklimaat moet nog gedaan worden. Met name de invloed van leiding geven, protocollering en regelgeving zouden mogelijk van grote invloed kunnen zijn op het leefgroepklimaat en kunnen ook als een beperking of restrictie worden ervaren.

Aanbeveling: Onderzoek doen welke invloed protocollen, regelgeving en aansturing hebben op de pedagogisch medewerkers en hiermee op het leefgroepklimaat.

8. Implementatieplan

Om de bevindingen te implementeren binnen de twee leefgroepen (Buurskamp en Prisma) is het belangrijk om hiervoor een plan van aanpak te schrijven. Het ontwerp van implementeren moet er dan ook op gericht zijn de intermediair (hulpverleners) zo goed mogelijk en zo snel mogelijk door de verschillende fases heen te leiden waarbij de implementatie-interventies op passende wijze, op de juiste momenten, via de juiste kanalen, bij de juiste intermediair, doelgroep terecht komen (Kok, Molleman, Saan & Ploeg, 2005).

De aanbevelingen uit het onderzoek zijn voortgekomen uit wensen vanuit de praktijk. Graag wil de OGH het restrictief handelen binnen de leefgroepen terugbrengen. Ook is gevraagd waar mogelijk handelingsalternatieven aan te bieden. Wanneer er wensen vanuit de praktijk aanleiding geven tot onderzoek en preventie wordt gesproken over een bottom-up benadering (Kok, Molleman, Saan & Ploeg, 2005). Het onderzoek kan gezien worden als een pilot dat nu alleen nog is uitgevoerd op twee leefgroepen. Mogelijk kan de toegepaste onderzoeksmethodiek later gebruikt worden voor meerdere groepen op de OGH om ook daar het leefgroepklimaat in beeld te brengen en de intermediair actief te activeren in de context.

8.1 Afstemmen van de implementatie-interventies op de intermediairen.

Om de aanbevolen interventie te implementeren wordt gebruik gemaakt van een basis implementatieplan. Het proces loopt via vier belangrijke fases (Kok, Molleman, Saan & Ploeg, 2005).

1. Bekend zijn met
2. Beslissen om al of niet te gebruiken
3. Gebruiken
4. Blijven gebruiken.

1. Bekend zijn met.

Hieronder wordt verstaan: (aandacht trekken van de intermediair op een zodanige manier dat deze geïnteresseerd raakt in de interventie, dat zij/hij weet wat het inhoudt, hoe het werkt en waarom het geschikt is voor hem/haar)

Bekend zijn met heeft als doel de intermediair op de hoogte te brengen van de aanbevolen interventie. Twee teams zijn op de hoogte van de resultaten van het onderzoek. Dit omdat ze betrokken zijn geweest bij het verzamelen van gegevens door het invullen van vragenlijsten. Zoals eerder uitgeschreven heeft er over deze dataverzameling op beide groepen een groepsdiscussie plaatsgevonden op de vier elementen ondersteuning, groei, sfeer en repressie wat er tevens aan heeft bijgedragen dat de teams op de hoogte zijn van de resultaten van het onderzoek. Mede door deze discussie hebben hulpverleners al een beeld gekregen over de onderzoeksmethodiek en is al naar voren gekomen welke invloed pedagogisch medewerkers (hulpverleners) uitoefenen op de leefgroep. Door de teams te betrekken bij het onderzoek zijn ze dus bekend geraakt met de twee onderzoeksmethodieken Prison Group Climate Instrument en J.A.S. De onderzoeksmethoden zijn beiden momentopname waarbij het welbevinden van de geplaatste cliënten in kaart is gebracht op de leefgroep.

Draagvlak

Uit de aanbevelingen komt naar voren dat de methodiek ingebed dient te worden binnen de leefgroepen waarbij geadviseerd wordt deze eens in de drie maanden te herhalen. Het is daarom belangrijk om draagvlak te creëren en de teams enthousiast te maken en houden voor de onderzoeksmethodiek. Daarom wordt bij beide teams een voorlichtingmoment georganiseerd om verder uitleg te geven over het onderzoek. In deze bijeenkomst komen de vier elementen welke invloed op elkaar hebben aan bod. Duidelijk zal worden gemaakt dat de oplossing van een positief

leefgroepklimaat niet statisch is maar een proces is dat steeds in beweging is waarbij een continue werking plaatsvindt tussen de vier elementen. Juist door dit gegeven moet duidelijk worden dat het belangrijk is de lijsten regelmatig in te vullen. Naast het invullen van de vragenlijsten zal worden uitgelegd dat er steeds weer een groepsdiscussie zal moeten plaatsvinden hoe invloed uit te oefenen, op de vier elementen, ondersteuning, groei, sfeer en repressie bij scheefgroei. Alleen zo kan het leefgroepklimaat verbeteren. Het team zal met elkaar moeten bespreken welke invloed het kan uitoefenen om de vier elementen weer in balans te brengen. Daarbij moet uitgangspunt zijn dat de doelstelling is een open therapeutisch leefgroepklimaat te creëren. Juist de voordelen van het creëren van een open therapeutisch leefgroepklimaat waarbij positieve behandelresultaten worden behaald zal aanleiding geven hier aan te willen werken door de hulpverleners. En zou er draagvlak moeten zijn voor de inzet van de innovatie.

Als tweede belangrijke inbreng wordt de onderzoeksmethodiek J.A.S. ingebracht. Ook hier zal een voorlichtingsmoment voor worden gekozen. Gedacht kan worden aan een teamdag of teamvergadering. Binnen de teams is door sommige koppels de J.A.S. ingevuld en heeft men hier al kennis mee kunnen maken. Uit het onderzoek is gebleken dat er enthousiast werd gereageerd en men bereid is deze methodiek vaker te gebruiken. Daar waar de Prison Group Climate Instrument het leefgroepklimaat in beeld brengt en een interventie zoekt in groepsproces is het voor het team belangrijk dat ze weten dat bij J.A.S. gaat om de individuele werkrelatie tussen de hulpverlener en cliënt. Hierbij zal wel de koppeling worden gemaakt dat de alliantie invloed heeft op het leefgroepklimaat. Duidelijk moet worden dat een negatieve alliantie invloed heeft op groei en cliënten zich dan niet ondersteund voelen. Hier is dus sprake van twee van de elementen van Van der Helm. Binnen de twee teams zal het belang van alliantie moeten worden uitgelegd en de onderzoeksmethode en gebruiksaanwijzing en de J.A.S. lijsten besproken moeten worden. In de voorlichtingsbijeenkomst zal discrepantie een belangrijk gespreksonderwerp zijn omdat dit het doel van de onderzoeksmethode weergeeft. Het is daarom belangrijk dat hulpverleners goed begrijpen hoe te werken met de J.A.S. onderzoeksmethode waarbij de nadruk ligt, de discrepantie met de cliënt zo klein mogelijk te maken. Juist hier zal een uitdaging liggen voor de hulpverlener wat tevens draagvlak creëert voor het regelmatig gebruik maken van de lijsten.

Omdat het onderzoek en de innovatie veel uitleg behoeft is er voor gekozen een voorlichtingsdag te organiseren. Hierbij kan gedacht worden aan een teamdag of teamvergadering. Op deze voorlichtingsdag komen de volgende punten aan bod:

- Waarom een positief leefgroepklimaat
- De uitleg van een gesloten en open therapeutisch leefgroepklimaat
- De onderzoeksmethodiek van Van der Helm.
- De vier elementen (ondersteuning-groei) (sfeer en repressie)
- Scheefgroei op de elementen
- Groepsdiscussie over de scheefgroei (hoe weer in balans te komen)
- monitoren en evalueren.

J.A.S.

- Uitleg van alliantie
- koppeling met het leefgroepklimaat
- Discrepantie
- aanpak discrepantie
- monitoren

Als laatste is het van belang dat op de voorlichtingsdag binnen beide teams de lijst van Marije Valenkamp (2011) wordt ingebracht. De lijst geeft een overzicht weer van factoren die samenhangen met het inzetten van restrictieve maatregelen. Veel van deze factoren zijn van toepassing binnen de setting van de OGH. De lijst dient preventief te worden besproken waarbij de risicofactoren zichtbaar worden en mogelijk restrictief handelen, kan worden voorkomen.

2. Beslissen om al of niet te gebruiken.

Hieronder wordt verstaan: de voor en nadelen voor het gebruik van de interventie beschrijven, de huidige eigen manier van werken aangeven en in beeld brengen van de verschillen van de nieuwe interventie.

Het literatuuronderzoek heeft veel factoren weergegeven welke invloed hebben op het leefgroepklimaat. Belangrijk is dat de teams het belang van een positief leefgroepklimaat erkennen en dat inzichtelijk wordt dat hulpverleners hier invloed op

kunnen uitoefenen op dit klimaat. Uit het onderzoek is gebleken dat er niet één oplossing is voor het probleem, maar juist een samenhang kent van verschillende factoren die het leefgroepklimaat positief en negatief kunnen beïnvloeden. Het is dan wel belangrijk een tool te hebben waarmee de problemen in een leefgroep in kaart kunnen worden gebracht. De koppeling tussen Prison Group Climate Instrument en J.A.S. geeft voldoende handvatten om dit te kunnen. Met name J.A.S. kan regelmatig individueel worden ingezet om de alliantie tussen hulpverlener en cliënt inzichtelijk te maken. Hierdoor kan gericht aan een aanpak worden gewerkt en rekening worden gehouden met de beperkingen van de cliënt. Dit geeft een gevoel van ondersteuning waardoor groei ontstaat. Een groot voordeel van de methodiek is dat het invullen zo'n tien minuten bedraagt en in één oogopslag zichtbaar is hoe het is gesteld met de alliantie. Wanneer naar het onderzoeksmethode Prison Group Climate Instrument wordt gekeken geeft dit vooral een beeld van de algemene gesteldheid van een leefgroep en zal per dementie moeten worden gekeken hoe dit aan te pakken. Dit zal daardoor meer een teamgebeuren zijn. Beide onderzoeksmethoden zijn mijn inziens nuttig en dienen regelmatig te worden herhaald binnen leefgroepen waarbij J.A.S. structureel eens in de 4 weken zou kunnen worden afgenomen en Prison Group Climate Instrument eens in de zes maanden.

3. Gebruiken

Hieronder wordt verstaan: de intermediair de mogelijkheid bieden om de interventie op beperkte schaal uit te proberen en de daarvoor benodigde vaardigheden aan te leren. De intermediair laten ervaren of de nieuwe interventie werkt.

Er is binnen twee leefgroepen inmiddels geëxperimenteerd met de onderzoeksmethodieken Prison Group Climate Instrument en J.A.S. Met name de J.A.S. is een tool die makkelijk individueel inzetbaar is en waarbij vrij snel resultaat kan worden geboekt wanneer het gaat om behandelen. Binnen de leefgroepen is de J.A.S. gebruikt om een algemeen beeld te verkrijgen hoe het is gesteld met de alliantie. Hierin is vastgesteld dat de alliantie weliswaar positief is maar dat er nog wel discrepantie bestaat. Er ligt een uitdaging voor de hulpverlener deze discrepantie weg te werken. Hiervoor zal regelmatig (eens in de vier weken) de lijsten per koppel moeten worden ingevuld en met elkaar in gesprek worden gaan over de punten die

aandacht behoeven. Door regelmatig te monitoren kan worden vastgesteld of een koppel op de goede weg is. Er dient op twee de leefgroependoor te worden doorgegaan met de inzet van de J.A.S. methodiek. Dit om te experimenteren met de methodiek en zo kennis op te doen hoe de beleefwereld is op langer termijn.

Onderzoek voor het in kaart brengen van het leefgroepklimaat kan steekproefsgewijs plaatsvinden voor de leefgroepen die behoefte hebben het klimaat in kaart te brengen. De tool geeft vooral aan wat de ervaringen zijn van de geplaatste cliënten omtrent de vier elementen ondersteuning, groei, sfeer en repressie. De opzet van deze onderzoeksmethode is ruim van opzet en richt zich op de leefgroep waardoor de methodiek minder geschikt is voor kleinschalig gebruik. Mogelijk zou op alle leefgroepen het onderzoek kunnen plaatsvinden en kan hiermee een algemeen beeld worden verkregen hoe het is gesteld met het leefgroepklimaat op de hele OGH.

4. Blijven gebruiken.

Hieronder wordt verstaan: voorkomen dat de intermediair in zijn oude routine terugvalt. Aandacht besteden aan routinematig gebruik en structurele inbedding.

Een positief leefgroepklimaat is van groot belang voor geplaatste cliënten op leefgroepen. Om te zien hoe het is gesteld met het leefgroepklimaat is het belangrijk dit in kaart te brengen. Een optimaal leefgroepklimaat is een open therapeutisch leefgroepklimaat. Door regelmatig onderzoek te doen hoe het is gesteld met het leefgroepklimaat kan vastgesteld worden of hier daadwerkelijk sprake van is. Wanneer vast wordt gesteld dat er onbalans is kan worden overgaan naar een interventie toepassen om zo de balans terug te brengen. Bijvoorbeeld (repressie voor sfeer of meer ondersteuning voor groei) Hierin ligt een verantwoordelijkheid voor de teams. Belangrijk uit de onderzoeksmethodieken is dat er bij beide methodieken wordt gekeken naar wat de cliënt nodig heeft waardoor er al snel minder een gevoel van repressie zal ontstaan. En juist dat is wat we willen doen afnemen. Zoals eerder vastgesteld, kan met name J.A.S. binnen de leefgroepen worden geïmplementeerd en mogelijk in een drie maandelijkse cyclus van behandelen worden meegenomen. Wanneer eens per maand de lijsten worden ingevuld, wordt al snel duidelijk hoe het

is gesteld met de samenwerking en mogelijk wat er moet gebeuren om dit te versterken.

Bronnen

- Harder, A. T. & Knorth, E.J. & Zandberg, T. (2006). *Residentiële jeugdzorg in beeld*. (1^e druk) Amsterdam: uitgeverij SWP.
- Helm, G.H.P. van der & Klapwijk, M. (2009). *Onderzoek naar het pedagogisch milieu in Forensisch Centrum Teylingereind*. Managementversie.
- Houten, E. van & Berg, G. van den (1997). *Interactie in de leefgroep, interpersoonlijke processen tussen groepsopvoeders en kinderen*. (1^e druk) Utrecht: uitgeverij SWP.
- Jeffrey, S. Nevid. Spencer, A. Rathus & Beverley (2013). *Psychiatrie een inleiding*. (2^e druk) Amsterdam: uitgeverij Pearson Benelux.
- Jongepier, N. (2011) *Gesloten residentiële jeugdzorg als veilige haven. Groepsopvoeder moet balans vinden tussen flexibiliteit en controle*. Van: <http://www.jeugdkennis.nl/jgk/Artikelen-Jeugdkennis/Gesloten-residentiele-jeugdzorg-als-veilige-haven?highlight> (geraadpleegd 9 mei 2013)
- Kok, H. & Molleman, G. & Saan, H. & Ploeg, M. (2005). *Handboek Preffi 2.0: richtlijn voor effectieve gezondheidsbevordering en preventie*. (1^e druk) Woerden: uitgeverij NIGZ.
- Lange, M. & Dam, C. van & Dresen, C. & Geurts, E. & Knorth, E. (2011) *Doorgaande zorg na Jeugdzorgplus. Effectieve zorg voor jongeren met ernstige gedragsproblemen*. Jeugd en Co. Van website: <http://www.jeugdenco.nl/wp-content/uploads/2011/12/Doorgaande-zorg-na-JeugdzorgPlus.pdf> (geraadpleegd 21 april 2013)
- Lindenhout. Hoge school Arnhem Nijmegen. (2013) *vragenlijst jeugd alliantieschaal*: Nijmegen.

- Migchelbrink, F. (2010). *Praktijk onderzoek in zorg en welzijn*. (15e druk) Amsterdam: uitgeverij SWP.

- Ottho Gerard Heldringstichting. (2013). *Over de OGHeldringstichting*. Van: <http://www.ogheldring.nl/> (geraadpleegd op 09 juni 2013)

- Remmerswaal, J. (2011). *Handboek groepsdynamica* (10^e druk) Amsterdam: uitgeverij boom/nelissen.

- Roos, S. de & Dinther, M. van, (2001). *Preventie in de hulp- en dienstverlening. Toepassingen en achtergronden* (3^e druk). Bussum: Uitgeverij Coutinho.

- Spierenburg, M. & Hagen, B. (2008). *Integrale werkwijze voor LVG-jongeren met gedragsproblemen. Sluitende aanpak van zorg, onderwijs en arbeid*. Utrecht: Vilans.

- Ploeg, der J.D. & Scholte, E.M. (2003). *Effecten van behandelingsprogramma's voor jeugdigen met ernstige gedragsproblemen in residentiële settings*. Amsterdam: Nippo.

- Vaessen, G. (2003). *een kink in de kabel, Psychiatrische problemen bij kinderen en jeugdige in een leefgroep*. (1^e druk) Apeldoorn: uitgeverij Garant.

- Valenkamp, M. (2011). *Inperken voorkomen*. (proefschrift) Rotterdam: Erasmus universiteit.

- Wikipedia. (2013). *Groepsdruk*. Van: <http://nl.wikipedia.org/wiki/Groepsdruk> (geraadpleegd op 24 mei 2013)

- Zimbardo, P. & Johnson, G. & Robert, L. & McCann, V. (2009). *Psychologie. Een inleiding*. (3^e druk) Amsterdam: Pearson Education Benelux bv.

Bijlagen

Bijlage 1: Probleemanalyse

Faseschema onderzoek

Aan de hand van dit schema wil ik een probleemanalyse maken met aansluitend een onderzoeksplan. Het schema van Migchelbrink bestaat uit zeven fasen. Deze zal ik beschrijven te beginnen met de 0 fase. De 0 fase is de oriëntatiefase waarin ik heb gekozen voor de formule 5XW+H. (Migchelbrink, 2010) Deze formule bestaat uit 6 vragen: wat, waarom, wie, wanneer, waar en hoe? Later zal worden ingegaan op de vervolgstappen van het faseschema zoals de formulering van de vraagstelling, het maken van een onderzoeksonderwerp, waar en hoe je gegevens haalt, aan de slag om deze gegevens te verkrijgen, de gegevens verwerken en anderen informeren over je bevinding. (Migchelbrink, 2010)

Wat is het probleem?

Voor de jongeren op de OGH is een goed leefgroepklimaat zeer belangrijk. Dit is belangrijk omdat in eerste instantie het wenselijk is dat jongeren zich binnen een leefgroep prettig voelen. In de tweede plaats is het belangrijk omdat een goed leefgroepklimaat direct invloed heeft op het behandelklimaat. Een positief behandelklimaat is voor een instelling als de OGH van groot belang omdat dit het doel van de instelling weergeeft. Wanneer je nastreeft dat jeugdigen zich genuanceerd ontwikkelen, beter in hun vel zitten en dus adequater gedrag vertonen, dan zul jij als omgeving de prikkels zodanig moeten beïnvloeden dat het regelsysteem van de jongere het weer “aan kan” en zich zo mogelijk weer kan herstellen of weer tot ontwikkeling kan komen. De bekende zaken als structuur, vaste dagindeling, veiligheid oefenruimte, afspraken en regels, zijn de basis om overzicht, voorspelbaarheid, veiligheid en zekerheid te bieden (Vaessen, 2003).

Wanneer ik spreek over een positief leefgroepklimaat heb ik het in eerste instantie over een klimaat waar kinderen zich veilig voelen. Om vast te stellen hoe het gesteld is met het leefgroepklimaat is het nodig om onderzoek te doen binnen de leefgroepen van de OGH. De OGH is een instelling waarin mogelijk de nadruk wordt

gelegd op beheersen. Binnen de OGH wordt verondersteld dat het leefgroepklimaat negatief wordt beïnvloed door een restrictieve houding en aansturing door de leidinggevende en de lagen daarboven. Verder kan vastgesteld worden dat het leefgroepklimaat wordt beïnvloed door regels, protocollen en daardoor weer de bewegingsvrijheid van de pedagogisch medewerkers in hun handelen. De restrictieve houding komt sterk naar voren bij de inzet van maatregelen. Hierbij kan worden gedacht aan vrijheidsbeperkende maatregelen en het inzetten van sancties. De inspectie jeugdzorg stelt, in een onlangs verschenen rapport, dat er binnen de zorgplus instellingen weliswaar een positieve ontwikkeling plaatsvindt waarbij een voldoende wordt gegeven aan het leefgroepklimaat, maar dat binnen de instellingen de professionalisering van groepswerkers nog steeds dient te worden versterkt met scholing, coaching en betere aansturing door leidinggevend. Ook hebben de dagprogramma's meer maatwerk en flexibiliteit nodig. Het aanbod sluit nu nog niet overal aan op wat de doelgroep nodig heeft (Inspectie jeugdzorg, ministerie van volksgezondheid, welzijn en sport, 13-02-2014). Wanneer binnen de OGH een maatregel wordt ingezet gaan we ervan uit dat deze wordt ingezet op het negatieve gedrag van de jongeren zelf en heeft het als doel gedragsverandering te bevorderen. Een veel voorkomende reden tot ingrijpen door de pedagogische medewerkers ligt binnen het continuüm van storend via ongehoorzaam tot agressief gedrag waarbij agressie de meest ernstige vorm van negatief gedrag is (Van Doorn & Verheij, 2008). Verder blijkt dat de rol van de pedagogisch medewerker belangrijk is bij het toepassen van maatregelen. Uit onderzoek onder pedagogisch medewerkers op leefgroepen in FC Teylingereind, bleek dat veel pedagogisch medewerkers zelf niet overtuigd zijn van de invloed die zij hebben op jongeren. (Van der Helm, Boekee, Stams & van der Laan, 2010) Het gebrek aan zichtbare resultaten, het vaak teleurgesteld worden in jongeren, de incidenten en het feit dat steeds opnieuw jongeren terugkomen naar de instelling vanwege recidive, kunnen hier debet aan zijn. Tevens bleek dat pedagogisch medewerkers vaak bang waren voor agressie op de groep. Deze angst had een samenhang met strakker optreden naar jongeren en tevens met het gevoel de zaak onder controle te hebben (Van der Helm, Boekee, Stams & van der Laan, 2010). Wanneer vaker restrictief wordt opgetreden (dus het inzetten van repressieve maatregelen) blijkt het aantal incidenten op de groep toe te nemen, omdat de jongeren zich niet gehoord voelen. Op zijn beurt heeft dit invloed op het vertrouwen van de jongeren naar de pedagogisch medewerker. Wanneer

jongeren te veel worden aangesproken op negatief gedrag en hierbij een restrictieve houding ervaren heeft dit tot gevolg dat jongeren zich keren tegen de pedagogisch medewerker. Kind en ouders (verzorgers/pedagogisch medewerkers) kunnen dan in een negatieve spiraal raken van dwingend gedrag, straffen, nog dwingender negatief gedrag en nog meer straffen (Kennis, effectieve zorg voor jongeren met ernstige gedragsproblemen, 2011). Dit kan een negatieve spiraal tot gevolg hebben waarbij een negatief behandelklimaat ontstaat. Deze spiraal kan mogelijk doorbroken worden door restrictief ingrijpen te beperken.

Een goed leefgroepklimaat is dus belangrijk voor geplaatste jongeren binnen de OGH. Het is belangrijk voor hun welbevinden en ontwikkeling. Het leefgroepklimaat wordt bepaald door de groepsopvoeders en bejegening naar de geplaatste jongeren. Groepsopvoeders ondervinden veel problemen met de moeilijke doelgroep. Ze hebben regelmatig te kampen met incidenten, agressieve uitbarstingen en grensoverschrijdend gedrag. Dit gedrag geeft aanleiding tot het inzetten van inperkende maatregelen en restrictieve handelingen. Deze handelingen hebben mogelijk invloed op het veiligheidsgevoel van de jongeren en groepssfeer. Om vast te stellen hoe het is gesteld met de het groepsklimaat binnen de OGH is het belangrijk hier onderzoek naar te doen.

Waarom is het een probleem?

De OGH heeft als doel de jongeren met ernstige psychische en psychosociale problemen te behandelen. De doelstelling die wordt beïnvloed door groepsbehandeling is op zichzelf een middel. Hierbij is het van belang dat het groepsklimaat en het behandelklimaat optimaal zijn. Het is belangrijk dat jongeren zich veilig voelen binnen een leefgroep. Bij deze veiligheid kan gedacht worden aan het ontvangen van steun van de pedagogisch medewerkers wanneer een jongere dit nodig heeft. Je zou ook kunnen denken aan voorspelbaarheid van de pedagogische medewerker of de sfeer binnen de groep wanneer het gaat om jongeren onder elkaar en een prettige omgang. Netty Jongespier stelt in haar artikel 'Jeugdkennis/gesloten-residentiële-jeugdzorg als veilige haven', dat een veilige basis een plek is waar een jongere zich fysiek en emotioneel veilig voelt: een veilige haven (Jeugdkennis, gesloten residentiele jeugdzorg als veilige haven 18-12-2011). Wanneer elementen zoals bovengenoemd niet aanwezig zijn kan er sprake zijn van

een onveilig gevoel. Een onveilig gevoel kan leiden tot extreem gedrag, onnodige conflictsituaties en het daarop inzetten van mogelijk onnodige maatregelen en restricties. Dit heeft op zijn beurt een negatieve spiraal tot gevolg. Van der Helm geeft in zijn proefschrift vier belangrijke klimaatcategorieën welke het welbevinden van jongeren binnen een leefgroep bepalen. Hij benoemt 'steun, groei, repressie en atmosfeer'. Verder wordt gesteld dat te veel restrictief handelen invloed heeft op de psychosociale ontwikkeling van de jongeren. (Van der Helm, 2011). De jongeren hebben een leeftijd van twaalf tot achttien jaar en verkeren in de jong adolescentie fase. In deze fase is het nodig om te experimenteren en zijn ze bezig hun eigen identiteit te ontwikkelen. Erickson benadrukt in zijn ontwikkelingstheorie de zoektocht in een wirwar van rollen naar wie jij werkelijk bent. Tijdens het oplossen van de identiteitscrisis ontwikkel je als het goed is een gevoel van een samenhangend zelf (Zimbardo, 2010). Te veel restrictief handelen kan mogelijk tot gevolg hebben dat de jongeren in deze zoektocht worden begrenst. Jongeren in deze leeftijdsfase hebben wel grenzen nodig maar ook de mogelijkheid tot experimenteren. In een pleidooi van Peer van de Helm, stelt hij dat er meer dient worden overgegaan naar opvoeden in plaats van straffen. In het algemeen ligt in de huidige praktijk bij de aanpak van jongeren met probleemgedrag het accent op een strak gestructureerde omgeving, beheersing en controle. Van der Helm werpt de vraag op of zo'n sterk gestructureerd groepsklimaat voldoende veiligheid en ondersteuning kan bieden. Hij pleit voor ondersteuning en responsiviteit. Kernelementen in de houding en het handelen van groepsopvoeders is volgens hem een balans tussen flexibiliteit en controle (Van der Helm, 2011). Als derde belangrijke reden kan worden gesteld dat de inzet van te veel restricties gevolgen heeft voor de positiebepaling tussen de pedagogisch medewerkers en de jongeren en vice versa. Daar waar de pedagogisch medewerker naast de jongere staat en een ondersteunende rol bekleedt, zien we binnen de leefgroep dat de positie van de pedagogisch medewerker een bepalende rol vervult. Zo wordt van de begeleider verwacht de moeilijke doelgroep onder controle te houden. Hierbij worden groepsregels gehandhaafd waarbij negatief gedrag dient te worden gesanctioneerd. De inzet is dan terug te zien in beperkende maatregelen. In het boek *Een kink in de kabel* beschrijft Giel Vaessen het als volgt: je probeert naast hem te staan, als zijn relationeel domein dat toelaat. Het getuigt van respect en geeft de jongeren het gevoel van erkenning, en je legt tegelijkertijd de link naar een oplossing voor het probleem (Vaessen, 2003).

Een ander belangrijk aspect is mogelijk het gedrag binnen een peergroup wat groepsdruk met zich meebrengt. Wanneer gesproken wordt over groepsdruk is er sprake van een druk die een peergroup uitoefent op een bepaalt persoon of kleinere groep om diens gedrag te veranderen zodat het overeenkomt met het gedrag van die peergroup. Dit kan zowel in positieve als in negatieve zin gebeuren en kan te maken hebben met opvattingen over bepaalde onderwerpen, voorkeuren voor muziek en kleding of de kijk op het leven (Wikipedia, groepsdruk 31-05-2013). Voor de doelgroep, waarbij sprake is van een identiteitscrisis, is de peergroup van groot belang. Jongeren willen zich aansluiten bij hun idool en vormen een eenheid binnen de (leef)groep. Wanneer er onvoldoende ruimte en onvoldoende begrip ontstaat bij de begeleiders, vergroot dit de saamhorigheid onder de jongeren waardoor er een afstand wordt gecreëerd tussen de jongeren en de begeleider. Dit heeft direct gevolg voor het vertrouwen van de jongeren naar de pedagogisch medewerkers omdat het mogelijk de afstand vergroot tussen beiden partijen en daarop behandeling bemoeilijkt. Mogelijk zou de begeleider een meer geïntegreerde rol moeten aannemen waardoor de afstand vermindert.

Binnen de OGH streeft men naar een zo'n positief mogelijk leefgroepklimaat. Wanneer er een onveilige sfeer heerst binnen de leefgroep heeft dit tot gevolg dat incidenten toenemen. Dit leidt mogelijk tot een negatief spiraal. De vele incidenten zijn schadelijk voor zowel de jongeren als groepswerkers. Veel incidenten leiden tot het inzetten van inperkende maatregelen wat de werkrelatie tussen de groepswerker en jongeren bemoeilijkt. Inperkende maatregelen hebben tot gevolg dat jongeren worden begrensd in hun ontwikkeling ten aanzien van hun levensfase. Jongeren trekken meer naar elkaar toe waarbij afstand tot de groepswerkers wordt vergroot. Mogelijk moet worden onderzocht hoe de interactie tussen groepswerkers en jongeren verbeterd kan worden waarbij bejegeningvaardigheden in kaart dienen te worden gebracht van groepswerkers.

Wie heeft een probleem?

De jongeren en pedagogisch medewerkers zouden beide "te veel restricties" als probleem kunnen ervaren. Het is naar mijn idee een wisselwerking tussen behandelaar en cliënt. Een behandelaar kan zijn werk moeilijk doen wanneer blijkt dat de cliënt zich niet wil laten behandelen. Anderzijds kan de cliënt niet behandeld

worden wanneer deze geen vertrouwensband heeft met de hulpverlener. Met andere woorden: een vertrouwensband tussen de jongeren en pedagogisch medewerker is van belang voor de behandeling. Ook binnen de leefgroepen is het belangrijk dat er sprake is van een vertrouwensband tussen de jongeren en pedagogische medewerkers. Juist voor de jongeren die in hun verleden vaak grote teleurstellingen hebben ervaren is het van groot belang dat hun behandelplek betrouwbaar is. De teleurstellingen, die vaak als een rode draad door hun leven lopen, maakt dat er extra aandacht moet worden besteed aan deze betrouwbare omgeving.

Wanneer we over een betrouwbare leefgroep spreken is het tevens van belang te weten wat de cliënt nodig heeft om zich vertrouwd te voelen. Zo wordt er bij het orthopedagogisch behandelhuis, de Widdon, gewerkt met twee verschillende vormen van groepen welke zijn gericht op het psychosociaal gedrag van de cliënt. (Vaessen, 2003). Er is hier sprake van de zogenoemde structuurgroep die wordt omschreven als: een 'leefgroep waar het aanbieden van structuur voor de doelgroep voorop staat'. Het zijn leefgroepen voor kinderen die problemen hebben met analyseren en ordenen van hun leefwereld. Kinderen die in deze leefgroepen geplaatst worden hebben concentratie en aandachtsproblemen, kunnen moeilijk leren door ervaringen, zijn druk, over beweeglijk, impulsief en snel overspoeld met prikkels. De groepsopvoeder zorgt voor een duidelijke structuur (regels en ritme) op de leefgroep. Van der Helm laat zien dat structuur bijdraagt aan een veilige sfeer (Van der Helm 20011). In de vier onderscheiden pijlers; steun, groei, repressie en atmosfeer, heeft structuur een duidelijke functie. Van der Helm stelt dat naast iemand kunnen vertrouwen, structuur en duidelijkheid van het grootste belang zijn voor de jongeren omdat ze dan weten waar ze aan toe zijn. Dit schept veiligheid. Bij de andere leefgroep van Widdonk is sprake van het aanbieden van emotionele-affectieve steun. Het zijn leefgroepen bedoeld voor kinderen waarbij sprake is van vroeg-kinderlijke emotionele verwaarlozing, hetgeen betekent dat de basale, primaire ervaring van het verbonden zijn aan een ander niet heeft plaatsgevonden. De groepsopvoeders in deze leefgroep zijn gericht op het herstel van de gemiste ervaring. De behandelvisie bij beide groepen is in de eerste plaats niet gericht op het afleren van 'ongewenst gedrag' en het aanleren van 'gewenst' gedrag, maar zij streven ernaar het kind te verstaan in de betekenis die het gedrag voor het kind zelf heeft (Van Houten en Van den Berg,1997).

De doelstelling van de OGH is jongeren met ernstige psychosociale problemen te behandelen binnen de daarvoor bestemde leefgroepen. Het is hierbij van belang gericht te handelen waarbij voldoende rekening wordt gehouden met de individuele problematiek. De doelgroep is dus gebaat met een leefgroepklimaat welke zoveel mogelijk aansluiting heeft op de problematiek van de cliënt. Naast de psychosociale problematiek is het ook van belang rekening te houden met het interpersoonlijk gedrag. Juist in een leefgroep is er continue interactie tussen cliënten en begeleiders. Met de term 'interpersoonlijk' wordt het gedrag tussen twee of meerdere personen bedoeld (Van Houten en Van den Berg, 1997). Binnen de OGH is in de eerder benoemde vorm, de structuurgroep en een groep waarbij sprake is emotionele-affectieve steun, geen onderscheid tussen deze verschillende behandelgroepen. Wel kan gesteld worden dat er in een gelijke vorm wordt gewerkt op de LVB groep. Deze doelgroep waarbij gemeend wordt dat een conditionerende aanpak het beste resultaat geeft, wordt gekenmerkt door duidelijke afspraken en een gestructureerde daginvulling. In andere leefgroepen wordt er geen onderscheid gemaakt tussen psychosociale problemen onderling. Zoals eerder benoemd is een belangrijk fenomeen op de leefgroep de interactie tussen de verschillende cliënten onder elkaar en met de begeleiders (Jeffrey, Nevid, Spencer, Rathus & Beverley 2013). Dit is het interpersoonlijk gedrag. Deze interactie tussen de cliënt en de groepswerker is van belang voor de ontwikkeling van de cliënt. Hierbij wordt van de groepswerker gevraagd voldoende psychopathologische kennis te hebben omtrent de cliënt. Wat zijn de gevolgen en welke aanpak is het meest geschikt voor de cliënt? Chiel Veassen beschrijft in zijn boek, *Een kink in de kabel*, het ID-model (integratie differentiatie) (Vaessen, 2003). Dit model schetst het belang van de twee aspecten voor de ontwikkeling en het functioneren van de mens. In het model staan vier gebieden centraal welke bepalend zijn voor de ontwikkeling van de mens. Het gaat hier om hoe je de relatie met anderen ervaart, het emotionele gevoel hierbij, welke gedachten en hoe het lichamelijk met je gaat. Door in kaart te brengen in welk gebied problemen worden veroorzaakt of eerder zijn ontwikkeld bij de cliënt, kan gerichter worden gehandeld door de pedagogisch medewerker en kan mogelijk het spanningsveld van opstandig gedrag tot agressief gedrag worden beperkt. Bevindingen van Harder maken duidelijk dat er meer aandacht nodig is voor de relatie tussen jongeren en hulpverleners waardoor de uitkomsten van de hulp kunnen worden verbeterd (Harder, Zandberg & Zandberg, 2006). De individuele aanpak

kan dus van groot belang zijn wanneer het gaat om het terugdringen van restrictief handelen.

Om een idee te krijgen van de mogelijkheden om restrictief handelen te beperken, zou er een beeld moeten worden verkregen hoe en wanneer maatregelen worden ingezet. Hieruit moet worden nagegaan hoe dit wordt ervaren door de geplaatste jongeren en welk effect het restrictief handelen heeft gehad. Verder zou duidelijkheid moeten worden verkregen over de vraag of de structuur binnen de leefgroep niet te beklemmend werkt en de individuele behandeling in de weg staat.

Wanneer is het een probleem?

Jongeren die geplaatst zijn op de OGH hebben grenzen nodig. De jongeren die te kampen hebben met vaak ernstige psychiatrische en psychosociale gedragsproblemen zijn gebaat met duidelijke kaders. Deze kaders worden beïnvloed door protocollen en groepsregels. Groepsregels zijn binnen de leefgroep van belang omdat ze overzicht, veiligheid en duidelijkheid bieden binnen een groep. (Annemiek, Harder, Zandberg, & Zandberg, 2006). Groepsregels worden door jongeren nogal eens als onzinnig ervaren. Het gevoel dat jongeren regels vaker onzinnig vinden heeft voor een deel te maken met de leeftijdsfase waarin zij verkeren. Zo heeft een jongere in de leeftijdsfase jong adolescentie sterk de behoefte aan bewegingsvrijheid met daarbij een zoektocht naar acceptatie bij leeftijdsgenoten. Het blijkt dat adolescenten meer dan vier keer zo veel tijd besteden aan gesprekken met leeftijdsgenoten dan aan contact met volwassenen (Zimbardo, 2009). Er is dus sprake van loskomen van volwassenen en er ontstaat een ontwikkeling waarbij de zoektocht naar de eigen identiteit voorop staat. Beperking door groepsregels kan hierdoor voor de jongeren als lastig worden ervaren en geven mogelijk weerstand. Anderzijds is er behoefte aan kaders omdat jongeren het nodig hebben beschermd te worden voor hun gedrag. Het gaat om gedrag waarbij veelal sprake is van probleemgedrag. Dit geeft aanleiding de geplaatste jongeren weinig ruimte te geven om zo recidive te voorkomen. Er kan worden gesteld dat grenzen nodig zijn. Anderzijds moet er genoeg ruimte zijn om leeftijdsadequaat te experimenteren. Wanneer er geen balans is tussen groepsregels en ruimte om te ontplooiën vergroot dit de kans op conflicten (Valenkamp, 2011). Conflicten hebben tot gevolg dat de vertrouwensband tussen de geplaatste jongeren en groepswerker beschadigd wordt

waardoor de behandel-effectiviteit terugloopt. Er is dus sprake van een probleem wanneer blijkt dat de geplaatste jongeren en collega's zich onveilig voelen. Deze onveiligheid wordt gevoed door conflicten. In interviews van Peer van der Helm met groepsopvoeders van Teylingereind komt naar voren dat onder groepswerkers vaak angst heerst voor agressie van jongeren. Hierdoor neigen ze meer tot controle en repressie. Dit kan vervolgens weer agressie oproepen, met als uitkomst een negatief en repressief groepsklimaat (van der Helm, 2011). Daarbij stelt Marije Vallenkamp in haar proefschrift "inperken voorkomen" dat er voor zowel de kinderen als voor de groepswerkers binnen de (dag)klinische instellingen, risico's zijn verbonden aan agressief gedrag. Dit agressieve gedrag komt mogelijk voort uit een te restrictieve houding van groepswerkers en kan leiden tot verwondingen of traumatische ervaringen. Bij jongeren binnen een leefgroep roept agressief gedrag dikwijls angst op, vaak gerelateerd aan de eerdere traumatische ervaringen uit hun verleden. Daarbij wordt agressief gedrag in verband gebracht met onenigheid binnen teams van pedagogisch medewerkers en verhoogt het de kans op een burn-out (Valenkamp, 2011).

Waar is het een probleem?

Mijn onderzoek heeft als doel het in kaart brengen van het leefgroepklimaat, met hierbij specifieke aandacht voor restrictief werken en het effect hiervan op dit klimaat. Ik richt me op de leefgroepen binnen de OGH, omdat juist daar het grootste deel van behandeling plaatsvindt. Met name binnen residentiële instellingen, waaronder de OGH, is mogelijk sprake van een restrictieve houding van pedagogisch medewerkers. Het realiseren van een pedagogisch klimaat in residentiële zorg is moeilijk. Per definitie is residentiële behandeling problematisch. Annemiek Harder noemt in haar proefschrift de residentiële zorg een *black box*. (Jeugdkennis, gesloten residentiële jeugdzorg als veilige haven, 18-12-2011) Harder constateert dat de beperkte motivatie en gedragsproblemen van jongeren binnen de residentiële instellingen en zorgplus instellingen, in combinatie met een beheersmatige benadering door groepsopvoeders, het creëren en in stand houden van een goede werkrelatie bemoeilijkt. Het samenwonen van twaalf jongeren op een leefgroep met daarbij zeer ernstige gedragsproblemen, psychosociale factoren en de vele wisselingen van groepswerkers, zijn geen goed uitgangspunt voor een positief leefgroepklimaat. Daarbij komt dat de geplaatste jongeren binnen de OGH weinig

gemotiveerd zijn voor behandeling. Jongeren willen niet op de OGH zijn. De vele problemen in het verleden van de jongeren hebben ervoor gezorgd dat opname onder dwang de enige mogelijkheid blijkt om zich niet aan de behandeling te kunnen onttrekken. Het is daarom noodzakelijk dat de jongeren zijn opgenomen in de zorgplus instelling. De samenhang van eerder genoemde verschillende factoren zorgt binnen de leefgroep echter wel voor een moeizame behandelrelatie. Van der Helm concludeert dat een 'open' groepsklimaat van groot belang is om doelstellingen als opvoeden, behandelen en rehabilitatie te realiseren. Een open groepsklimaat kenmerkt zich door ondersteuning en de mogelijkheid tot groei. De vele groepsregels, het inzetten van vrijheidsbeperkende maatregelen en het ontnemen van ontwikkelingsruimte voor de jongeren, past niet in dat denkbeeld. Daarbij heeft het te veel restrictief werken in de leefgroep direct invloed op de daaruit voortvloeiende externe behandeling. Zo kan de gezinsbehandeling mogelijk problemen ondervinden door de vele regels en protocollen die te strak worden nageleefd. Er kan veel spanning ontstaan bij jongeren door de inzet van maatregelen en restricties. Dit kan gevolgen hebben voor gedrag op school, sport of weekeindverlof.

De leefgroep is in eerste instantie de nieuwe (tijdelijke) thuisbasis voor de jongeren. Een thuisbasis moet een veilig gevoel geven. Het is de plek waar ontspanning, rust en vertrouwen moeten zijn. Jongeren "die in behandeling zijn", verblijven gemiddeld voor de duur van twee jaar op de leefgroep. Ze zijn onderdeel van het geheel waardoor hun inbreng een belangrijke rol speelt. Een ander belangrijk punt is dat er twijfel bestaat of met de vele restricties en beschermende maatregelen wel aansluiting wordt gemaakt bij de maatschappelijke norm. Zo blijkt dat de helft van jeugdige die vertrekken vanuit een verblijf in een problematische situatie verkeerd. De situatie van jeugdigen die zijn vertrokken uit justitiële jeugdinstituten blijkt kwetsbaar te zijn. De woonsituatie is onstabiel, de sociale netwerken kwetsbaar en voor een deel is er sprake van risicovol alcohol- en drugsgebruik (Harder, 2006). Mogelijk geven de vele begrenzingen, welke voortkomen uit de gesloten jeugdzorg, onvoldoende ruimte om te oefenen in de buitenwereld en is de instelling vooral intern gericht op beheersen en minder gericht op de buitenwereld. Hierdoor kunnen bij uitplaatsing aanpassingsproblemen ontstaan. De kloof tussen maatschappij en leefgroep ligt ver uiteen.

Hoe ontstaat het probleem?

Wanneer de pedagogisch medewerker binnen de OGH overgaat naar restrictief handelen heeft dit in eerste instantie te maken met het gedrag dat jongeren laten zien. Goed gedrag wordt gemotiveerd en negatief gedrag gesanctioneerd. Uit onderzoek is bekend dat een leefgroepklimaat negatief wordt beïnvloed door een restrictieve houding van de groepsleiders, hetgeen op zijn beurt weer kan samenhangen met de wijze waarop zij worden aangestuurd door regels, protocollen, behandelmethodiek en de leidinggevende of beleidsmakers. (Jeugdkennis, gesloten residentiele jeugdzorg als veilige haven, 18-12-2011) De aansturing is van grote invloed op het handelen van de pedagogische medewerkers binnen de OGH. Pedagogisch medewerkers krijgen richtlijnen door de lagen erboven en handelen daarnaar. Daarnaast is de OGH statisch wanneer het gaat om regels en protocollen; er is een beperkte flexibiliteit, en er is beperkte ruimte om af te wijken van deze regels door pedagogisch medewerkers. Het handhaven van groepsregels en het moeten naleven van protocollen heeft echter direct effect op het handelen van de pedagogisch medewerkers. Het beperkt de pedagogisch medewerker in het zoeken naar alternatieve oplossingen en misschien zelfs naar oplossingen die beter zouden passen bij de problematiek van een jongere. Dit heeft mogelijk gevolgen op de groei van de jongeren. Behalve de vele regels die wellicht een belangrijke rol spelen binnen het restrictief werken is de uitvoering van de regels door de pedagogisch medewerker uiteraard ook van de belang. Het is bekend dat verschillende leiderschapsstijlen verschillende resultaten tot gevolg hebben bij de jongeren (Remmerswaal, 2011). De belangrijkste leiderschapsstijlen zijn de autoritaire leiderschapsstijl (de begeleider neemt de leiding en geeft geen ruimte aan de jongeren, de laissez-faire leiderschapsstijl (de begeleider laat al het gedrag toe, neemt geen leiding) en de democratische werkstijl (er is overleg tussen de jongeren en begeleider) (Remmerswaal, 1994). Wanneer er sprake is van een autoritaire leiderschapsstijl zal er weinig ruimte ontstaan voor zelfontplooiing. De begeleider neemt als het ware de regie over van de cliënt waardoor het gevoel van een te restrictief gevoel toeneemt bij de jongeren. Wanneer gesproken wordt over een meer open groepsklimaat zal er ruimte zijn voor overleg waardoor de leerbaarheid (groei) toeneemt. Anderzijds geeft een autoritaire werkstijl aanleiding tot weerstand en agressie. Zoals eerder beschreven is het voor de doelgroep en hun levensfase van

belang ruimte te hebben om te experimenteren en flaneren. Een autoritaire begeleiding zou averechts werken.

De inzet van maatregelen kan op verschillende manieren worden gebracht. De houding van de pedagogische medewerker is hierbij ook van belang, omdat dit belangrijk is voor het creëren van een leefgroepklimaat.

De laatste jaren is er binnen de gesloten jeugdzorg veel veranderd. Dit heeft mogelijk invloed op het restrictief werken. Door de toenemende bezuinigingen in de hulpverlening zien we dat er van pedagogisch medewerkers steeds meer wordt verwacht (Valenkamp, 2011). Ook binnen de OGH zijn de leefgroepen groter geworden en neemt de problematiek van de geplaatste jongeren toe. Wanneer groepen groter worden heeft dit direct invloed op de verdeling van behandeltime per individu. Daar waar in het verleden de aandacht van twee pedagogische medewerkers kon worden verdeeld over acht jongeren, zien we nu een leefgroep van twaalf jongeren. Het gevolg is dat jongeren onvoldoende gerichte aandacht krijgen ten aanzien van hun problematiek. Dit heeft op zijn beurt weer tot gevolg dat jongeren stapelen, hun verhaal niet kwijt kunnen met daarop een vergrote kans op spanningen. Zo blijkt uit een onderzoek van Scholten en van der Ploeg dat er bij 82% van de geplaatste jongeren binnen de gesloten jeugdzorg een gebrek is aan adequate copingstijlen (Harder, Knorth, Zandberg, 2006). Verder is het goed te benoemen dat jongeren pas worden geplaatst binnen de gesloten jeugdzorg wanneer blijkt dat elke andere vorm van hulpverlening niet tot gewenst resultaat heeft geleid. De geplaatste jongeren hebben al een heel traject van hulpverlening achter zich en komen pas op latere leeftijd in instellingen zoals de OGH waarbij dus gedwongen kaders zijn. Dit geeft veel weerstand bij de geplaatste jongeren wat weer kan leiden tot extreem gedrag en daarop het inzetten van maatregelen. De besloten/gesloten kaders zijn echter wel van groot belang om verder te voorkomen dat jongeren zich onttrekken aan de behandeling. (Harder, Zandberg, & Zandberg, 2006). Voor de OGH houdt dit concreet in dat er binnen strakke kaders moet worden gewerkt. In mijn onderzoek en mogelijk preventieve aanbevelingen is het van belang rekening te houden met deze kaders omdat deze voor de doelgroep nodig zijn. Een derde belangrijk punt waar mogelijk problemen worden veroorzaakt ten aanzien van het restrictief handelen kan worden gevonden in de begeleiding van de individuele problematiek. Het in kaart brengen van de aanwezige problematiek van geplaatste

jongeren is een belangrijk onderdeel, voorafgaande en tijdens het behandelproces. Binnen de OGH ligt de verantwoordelijkheid in deze bij de gedragsdeskundige welke de problematiek analyseert, uitspraken doet over wat er aan de hand is en een bepaalde behandeling voorstelt. In de literatuur wordt aangegeven dat er vier theoretische benaderingen in de behandeling van jeugdigen zijn en/of worden toegepast. Het betreft het Psychisch analytische model, het gedragsmodel, het peer cultural model en het psycho educatie model. (Beates e.a 1997; Zimmerman,1990) Deze modellen zijn zeer specifiek bruikbaar voor cliënten. De diversiteit van de geplaatste jongeren dwingt pedagogisch medewerkers eclectisch te werken. Dit verplicht de medewerkers een brede kennis van psychopathologie en de aanpak welke daarbij hoort. Een onjuiste benadering kan tot overvraging, onrust, onnodige spanningen zorgen met mogelijk opstandig gedrag tot agressief gedrag. Mogelijk zou onderzocht dienen te worden in hoeverre aansturing van gedragswetenschappers naar de pedagogische medewerkers invloed heeft op restrictief handelen. Onderzoek dat zich specifiek richt op het primaire proces tussen jeugdige en hulpverlener in de residentiële jeugdzorg is zeer schaars. Van Ypperen vindt het zorgwekkend dat deze informatie over het primaire proces ontbreekt omdat het een algemene werkzame factor lijkt binnen de hulpverlening. (Harder, 2006). Marije Valenkamp geeft in haar proefschrift 'inperken voorkomen' een opsomming van factoren welke de inzet van maatregelen kunnen versterken binnen de jeugdinstellingen. Zie tabel 1. Ze noemt belangrijke kenmerken welke wellicht ook binnen de OGH invloed hebben.

Overzicht van factoren die samenhangen met het inzetten van restrictieve maatregelen.

Overzicht van samenhangende factoren tot inzetten van restrictieve maatregelen.		
Kenmerken van het kind	Kenmerken leefgroep	Kenmerken groepswerker
- jonge leeftijd - mannelijk geslacht - lage impulscontrole - veel agressie bij opnamen. - Diagnose van CD, ADHD - Internaliserende en externaliserende problemen - Neurologische problemen - Leer en taalstoornis - Het IQ - Eerdere opnamen - Lange verblijfsduur - Geschiedenis van weggelopen, problemen met autoriteit - Slachtoffer van geweld - Culturele minderheidsgroep. - Problematische gezinsachtergrond.	- ochtend en avonduren - maandagen en vrijdag - ongestructureerde momenten - plekken met minder duidelijke verwachtingen aan de kinderen - onvoldoende groepswerkers. - Veel wisselingen op groepswerkers - Momenten waarop hogere eisen worden gesteld aan de jongeren. - Drukke momenten zoals opnamen en afscheid. - Groepswerkers die jongere uitdagen confronteren. - De eerste drie dagen na opname	- Geslacht (mannelijk) - Minder relevante werkervaring - Attitude bij de groepswerker, dat het restrictieve maatregelen bijdragen aan controle en orde; deze attitude zie je vaker bij groepsleiders die lager opgeleid zijn of minder relevante werkervaring heeft. - Verhoogd risico op tegenoverdracht (negatieve gevoelens die bepaalde jongeren kunnen opwekken).

Bron: (proefschrift Valenkamp, 2011)

Samenvatting:

De OGH vindt het belangrijk dat de jongeren welke zijn geplaatst maximaal aan hun behandeling toekomen. De behandeling vindt grotendeels plaats op de leefgroep. Hiermee kan worden gesteld dat het belangrijk is dat de leefgroep zo optimaal mogelijk moet zijn voor behandeling. Het leefgroepklimaat en daarmee het behandelklimaat wordt bepaald door de relatie tussen de groepswerkers en de jongeren. Groepswerkers binnen de OGH ondervinden veel problemen met de geplaatste jeugd. Met name de gedwongen plaatsing zorgt ervoor dat jongeren niet zijn gemotiveerd. Groepswerkers kampen met opstandig tot agressief gedrag. Dit leidt tot het inzetten van maatregelen en restricties. Te veel maatregelen hebben direct invloed op het vertrouwen van de jongeren waardoor de afstand vergroot tussen de jongeren en de groepswerker. Dit is ongunstig voor het leef- en behandelklimaat. De groepswerkers worden op hun beurt aangestuurd door een leidinggevende, gedragswetenschappers, protocollen en groepsregels. Deze factoren hebben direct invloed op het behandelklimaat en daarmee het leefgroepklimaat.

Bijlage 2: Vragenlijst

CODE:

Vragenlijst voor jongere

Onderzoek:
Contactpersoon:
Toelichting:

Wij vragen je de onderstaande lijst zo goed mogelijk in te vullen. De meeste vragen zijn meerkeuzevragen, die beantwoord kunnen worden door het juiste hokje aan te vinken. Enkele vragen zijn open vragen.

Neem de tijd om de vragen en de antwoordcategorieën door te lezen. Bij de beantwoording van de vragen is de eerste indruk meestal de beste. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

De beantwoording van de vragen kost ongeveer 15 minuten van je tijd.

De gegevens van het onderzoek worden anoniem verwerkt.

Als je de vragenlijst hebt ingevuld, kun je hem in de antwoord-envelop doen en aan een groepsleider geven.

Bij voorbaat dank voor je medewerking!

VRAGENLIJST 1: leefklimaat op de groep
Het gaat erom wat jij vindt. Er zijn geen foute antwoorden.

	Geef een rapportcijfer (1 is zeer onvoldoende; 10 allerbeste) voor:	Rapportcijfer	Waarom vind je dit (geef een korte toelichting)?
<u>1.</u>	De ondersteuning die je krijgt van de pedagogisch medewerkers		
<u>2.</u>	Wat je hier leert		
<u>3.</u>	De sfeer op de groep		
<u>4.</u>	Eerlijkheid op de groep		
<u>5.</u>	De regels		

Omcirkel het juiste antwoord

Helemaal niet van toepassing
 Een beetje niet
 Er tussen in
 Een beetje wel
 Helemaal wel van toepassing

toetsing						
toetsing						
Vragen over de afdeling/leefgroep						
1.	De sfeer op de afdeling is aangenaam	1	2	3	4	5
2.	Je kan altijd bij iemand terecht met een persoonlijk probleem	1	2	3	4	5
3.	Uitzonderingen op de regels zijn mogelijk	1	2	3	4	5
4.	Je moet altijd overal toestemming voor vragen	1	2	3	4	5
5.	Ik voel mij prettig op de afdeling	1	2	3	4	5
6.	Eigen initiatief wordt aangemoedigd	1	2	3	4	5
7.	Regels kan je ter discussie stellen	1	2	3	4	5
8.	De groepsleiding behandelt mij met respect	1	2	3	4	5
9.	Ik vertrouw de groepsleiding	1	2	3	4	5
10.	Ik word in mijn waarde gelaten door de groepsleiding	1	2	3	4	5
11.	De groepsleiding behandelt mij onpartijdig en oprecht	1	2	3	4	5
12.	De groepsleiding heeft aandacht voor mijn argumenten en gevoelens	1	2	3	4	5

		<i>Helemaal niet van toepassing</i>	<i>Een beetje niet</i>	<i>Er tussen in</i>	<i>Een beetje wel</i>	<i>Helemaal wel van toepassing</i>
Vragen over privacy en cohesie						
13.	Ik kom op de afdeling voldoende tot rust	1	2	3	4	5
14.	Ik heb vaak last van geluiden van anderen	1	2	3	4	5
15.	Drukke op de afdeling wordt me soms te veel	1	2	3	4	5
16.	Als ik wil kan ik mij terugtrekken om rustig te doen wat ik wil	1	2	3	4	5
17.	Op de groep vertrouwen we elkaar	1	2	3	4	5
18.	We lopen elkaar op de groep soms behoorlijk in de weg	1	2	3	4	5
19.	Ik voel me hier vaak chaotisch	1	2	3	4	5
Vragen over perspectief en zingeving						
20.	Ik werk hier aan mijn toekomst	1	2	3	4	5
21.	Mijn verblijf hier is gericht op terugkeer naar buiten	1	2	3	4	5
22.	Mijn leven heeft hier zin	1	2	3	4	5
23.	Ik leer hier hoe ik buiten weer aan de slag kan	1	2	3	4	5
24.	Ik heb voldoende contact met mensen van buiten	1	2	3	4	5
Vragen over veiligheid en conflicten						
25.	Ik voel me hier altijd veilig	1	2	3	4	5
26.	De groepsleiding krijgt altijd zijn zin	1	2	3	4	5
27.	Soms ben ik bang voor andere groepsgenoten	1	2	3	4	5
28.	Je kan hier iedereen vertrouwen	1	2	3	4	5

		<i>Helemaal niet van toepassing</i>	<i>Een beetje niet</i>	<i>Er tussen in</i>	<i>Een beetje wel</i>	<i>Helemaal wel van toepassing</i>
Vragen over de groepsleiding						
29.	Ik krijg de ruimte van de groepsleiding	1	2	3	4	5
30.	De groepsleiding stimuleert mij om met nieuwe dingen aan de slag te gaan	1	2	3	4	5
31.	Zolang ik mij niet met de groepsleiding bemoei, bemoeit die zich ook niet met mij	1	2	3	4	5
Vragen over de behandeling, activiteiten/opleiding en personeel						
32.	Ik verdoe mijn tijd hier	1	2	3	4	5
33.	Wat ik hier leer is zinvol	1	2	3	4	5
34.	Ik weet waar ik hier aan werk	1	2	3	4	5
35.	Ik verveel mij soms enorm	1	2	3	4	5
36.	Ik leer hier goede dingen	1	2	3	4	5
37.	Ik kan kiezen wat ik hier wil doen	1	2	3	4	5
38.	Er zijn altijd voldoende mensen om mij te helpen	1	2	3	4	5
39.	Ze begrijpen me hier onvoldoende	1	2	3	4	5
40.	De groepsleiding heeft het vaak te druk voor mij	1	2	3	4	5
Vragen over bejegening en structuur						
41.	De groep is een plaats waar ik mezelf kan zijn	1	2	3	4	5
42.	Ook als ik uit mijn dak ga proberen ze mij met respect te behandelen	1	2	3	4	5
Vragen over kwaliteit en leefomgeving						
43.	We overleggen regelmatig met de groepsleiding	1	2	3	4	5
44.	Er is hier niks te doen	1	2	3	4	5
45.	Soms is het hier vies en stinkt het	1	2	3	4	5
46.	Ik word depressief van deze omgeving	1	2	3	4	5
47.	Er is frisse lucht en voldoende daglicht op de groep	1	2	3	4	5
48.	Ik kan me altijd ergens terugtrekken wanneer ik dat wil	1	2	3	4	5
49.	Als ik trek heb rook ik soms een joint	1	2	3	4	5

De volgende vragen kun je beantwoorden met:



waar

?



niet waar

Omcirkel het goede antwoord, net als op het voorbeeld hieronder.

Ik zoek iemand die ik kan vertrouwen



?



niet waar

- Beantwoord de vragen snel, denk niet te veel na.
- Als je het antwoord niet weet, omcirkel je het vraagteken. Probeer zo veel mogelijk voor 'waar' of 'niet waar' te kiezen.
- Kies het antwoord dat jij het beste vindt.
- De onderzoeker kan je helpen als je een vraag niet weet.

VRAGENLIJST 2: behandelmotivatie

Het gaat erom wat jij vindt. Er zijn geen foute antwoorden.
(omcirkel het juiste antwoord)

1.	Ik vind het goed om hier te zijn	 niet waar	?	 beetje waar	 waar
2.	Ik vind dat mijn behandeling zin heeft	 niet waar	?	 beetje waar	 waar
3.	Ik praat met andere mensen over mijzelf	 niet waar	?	 beetje waar	 waar
4.	Het maakt mij uit welke groepsleiding er werkt	 niet waar	?	 beetje waar	 waar
5.	Ik vertel al mijn problemen aan de groepsleiding	 niet waar	?	 beetje waar	 waar
6.	Ik heb hulp nodig	 niet waar	?	 beetje waar	 waar
7.	Ik vertrouw de groepsleiding	 niet waar	?	 beetje waar	 waar
8.	Ik kan hier leren en aan mijn toekomst werken	 niet waar	?	 beetje waar	 waar
9.	Er is één groepsleider waar ik mijn problemen mee kan bespreken	 niet waar	?	 beetje waar	 waar
10.	Ik wil mijn gedrag samen met de groepsleiding veranderen	 niet waar	?	 beetje waar	 waar



niet
waar

?

beetje
waar



waar

Tot slot

Wat is je geslacht? ☐ man ☐ vrouw

Hoe oud ben je? jaar

Ben je zelf in Nederland geboren?	☐	Ja
	☐	Nee, in (land invullen)

Is je vader in Nederland geboren?	☐ Ja	☐ Nee, in (land invullen)
-----------------------------------	--------------------------	---

Is je moeder in Nederland geboren?	☐	Ja
	☐	Nee, in (land invullen)

Wat doe je het liefst (meer antwoorden mogelijk)	☐	Niks doen en TV kijken
	☐	Sporten
	☐	Chillen met anderen
	☐	Met anderen drinken en feesten
	☐	Wiet roken
	☐	Iets anders, namelijk:

Wat wil je later worden?

HARTELIJK BEDANKT VOOR HET INVULLEN VAN DEZE VRAGENLIJST!!

Hieronder kun je eventuele opmerkingen maken naar aanleiding van deze vragenlijst.

[illegible]

Bijlage 3

Vragen van de Leefklimaatvragenlijst (Prison Group Climate Instrument), ingedeeld per dimensie

ondersteuning

12.	Je kan altijd bij iemand terecht met een persoonlijk probleem	 niet waar	 beetje waar	 waar
13.	Wanneer ik zelf iets wil ondernemen wordt dat aangemoedigd	 niet waar	 beetje waar	 waar
14.	De groepsleiding behandelt mij met respect	 niet waar	 beetje waar	 waar
15.	Ik vertrouw de groepsleiding	 niet waar	 beetje waar	 waar
16.	De groepsleiding maakt geen onderscheid tussen mij en ander	 niet waar	 beetje waar	 waar
17.	De groepsleiding heeft aandacht voor mijn problemen en gevoelens	 niet waar	 beetje waar	 waar
18.	De groepsleiding zorgt ervoor dat ik met nieuwe dingen aan de slag te ga	 niet waar	 beetje waar	 waar
19.	Er zijn altijd voldoende mensen om mij te helpen	 niet waar	 beetje waar	 waar
20.	De groepsleiding maakt tijd voor mij vrij	 niet waar	 beetje waar	 waar
21.	Ook als ik boos wordt proberen ze mij met respect te behandelen	 niet waar	 beetje waar	 waar

Groei

22.	Ik werk hier aan mijn toekomst	 niet waar	 beetje waar	 waar
23.	Mijn verblijf hier is gericht op terugkeer naar buiten	 niet waar	 beetje waar	 waar
24.	Mijn leven heeft hier zin	 niet	 beetje	 waar

waar waar

25.	Ik leer hier hoe ik buiten beter met mijn problemen kan omgaan	 niet waar	 beetje waar	 waar
26.	Ik krijg de ruimte van de groepsleiding om te leren	 niet waar	 beetje waar	 waar
27.	Wat ik hier leer is zinvol	 niet waar	 beetje waar	 waar
28.	Ik weet aan welke doelen ik hier werk	 niet waar	 beetje waar	 waar
29.	Ik leer hier goede dingen	 niet waar	 beetje waar	 waar

Repressie

30.	Je moet altijd overal toestemming voor vragen	 niet waar	 beetje waar	 waar
31.	We hebben veel last van elkaar op de groep	 niet waar	 beetje waar	 waar
32.	De groepsleiding krijgt altijd zijn zin	 niet waar	 beetje waar	 waar
33.	De groepsleiding is onterecht streng	 niet waar	 beetje waar	 waar
34.	Ik heb weinig bewegingsruimte	 niet waar	 beetje waar	 waar
35.	Ze begrijpen me hier onvoldoende	 niet waar	 beetje waar	 waar
36.	Er is hier niks te doen waardoor ik me vervel	 niet waar	 beetje waar	 waar
37.	Ik wordt onterecht naar mijn kamer gestuurd	 niet waar	 beetje waar	 waar

38.	Ik mag van de groepsleiding mijn mening geven	 niet waar	 beetje waar	 waar
-----	---	---	---	---

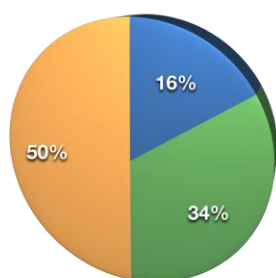
Sfeer

39.	De sfeer op de afdeling is aangenaam	 niet waar	 beetje waar	 waar
40.	Ik voel mij prettig op de groep	 niet waar	 beetje waar	 waar
41.	Ik kom op de afdeling voldoende tot rust	 niet waar	 beetje waar	 waar
42.	Op de groep vertrouwen we elkaar	 niet waar	 beetje waar	 waar
43.	De groepsleiding zorgt voor een goede sfeer	 niet waar	 beetje waar	 waar
44.	Je kan hier iedereen vertrouwen	 niet waar	 beetje waar	 waar
45.	Er is frisse lucht en voldoende daglicht op de groep	 niet waar	 beetje waar	 waar

Bijlage 4. Cirkeldiagram Buurskamp

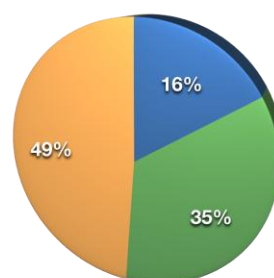
Uitslagen weergegeven in een cirkeldiagram betreffend op de vier elementen van Van der Helm (ondersteuning, groei, repressie en sfeer)

Buurskamp: ondersteuning	
Niet waar	16
Beetje waar	34
Waar	50
Totaal	100



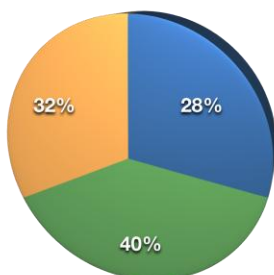
Ondersteunende factor

Buurskamp: Groei	
Niet waar	13
Beetje waar	28
Waar	39
Totaal	80



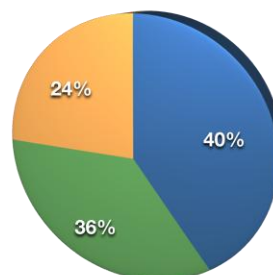
Groei factor

Buurskamp: Repressie	
Niet waar	25
Beetje waar	36
Waar	29
Totaal	90



Repressiefactor

Buurskamp: sfeer	
Niet waar	28
Beetje waar	25
Waar	17
Totaal	70



Sfeerfactor

Bijlage 5.

Groepsdiscussie Buurskamp

De leefgroep Buurskamp is een meidengroep waarbij voorheen meiden werden behandeld met meidenproblematiek. Inmiddels maken ook jongens deel uit van de groep en is het dus een gemengde groep geworden. De jongeren zijn, in tegenstelling tot de jongeren op de Prismagroep, cognitief normaal begaafd.

Net als bij het prismateam is er bij de Buurskamp tijdens de teamvergadering de uitslag van het onderzoek gebruikt. Ook hier hebben de jongeren een vragenlijst ingevuld waarbij vragen op de vier dimensies (sfeer, repressie, groei en ondersteuning) als belangrijk onderdeel van het groepsleefklimaat zijn. De losse dimensies zijn per onderdeel besproken op de uitslag van het scoren, welke invloed heeft het team hierop gehad en wat zou tot verbetering kunnen leiden ten aanzien van het leefgroepklimaat.

Ondersteuning:

Het team Buurskamp geeft aan dat ze vooral een ondersteunende rol vervullen door betrouwbaar te zijn. Wanneer we een afspraak maken met de jongeren dan houden we ons hier ook aan. Dit geeft de jongeren vertrouwen om in gesprek te komen en steun te vragen wanneer ze er niet uitkomen. Vragen als: wat heb je nodig? Wat kan ik voor je doen? Hoe zou jij dit zelf op willen lossen? Welke keuze past bij jou probleem? zijn veel meer gericht om hierin te ondersteunen dan de problemen voor de jongeren op te lossen. Daarnaast wordt aangegeven dat er geprobeerd wordt ruimte te geven om te experimenteren. Hier komt de ondersteunende rol als belangrijke taak van de pedagogisch medewerker sterk naar voren. De werkwijzen en de methodiek van empowerment (het aanleren van praktische vaardigheden) is meer gericht zelfontplooiing en minder op begrenzen. Daarbij worden jongeren meer geprikkeld zelf na te denken over hun problemen waarbij de pedagogisch medewerker het handelen bewaakt en zo nodig ingrijpt wanneer het niet lukt.

Groei:

Doordat het team vooral is gericht op empowerment wordt er met de jongeren meer taakgericht gewerkt. Hierin wordt ruimte gegeven maar ook alternatieven geboden voor welke oplossingen mogelijk zijn voor welk probleem. Er wordt volgens het team

Buurskamp vaker gekozen voor een compromis waarbij ruimte ontstaat voor het experimenteren van de jongeren. Hierdoor wordt er tevens meer op de eigen verantwoordelijkheid gewezen bij kinderen. Binnen het toelaatbaren van de kaders (groepsregels en behandelmethodiek) wordt er meer verantwoordelijkheid aan de jongeren terug gegeven. Dit heeft een positieve uitwerking ten aanzien van restrictief werken. Jongeren zijn eerder gericht naar zich zelf te kijken. De vragen: waar heb ik voor gekozen? en is dit wel een handige keuze geweest?, vraagt, “wanneer de eigen aanpak van de jongeren niet goed is verlopen” al snel naar een meer ondersteunende rol van de pedagogische medewerker. Jongeren kunnen hieruit hun feedback ontvangen en nieuwe alternatieven kunnen worden aangeboden. Daarbij kan een deel van op activiteit op zich zelf worden verwezen. Dit vergroot de intrinsieke motivatie. Wanneer er wordt gesproken over ruimte geven en meer op eigen verantwoordelijkheid werken brengt dit ook een spanningsveld met zich mee. De kaders welke zijn opgesteld binnen de OGH (regels en protocollen) beperken volgens het team ook de ontwikkeling. Experimenteren moet kunnen maar men mag niet te veel risico lopen waarbij de mogelijkheden van het kind en vaardigheden zijn onderschat. Het mag natuurlijk nooit zo fout gaan dat het niet meer valt te verantwoorden. Juist hier zit het spanningsveld van toelaatbare en de angst van de pedagogisch medewerkers dat het wel mis gaat. Volgens het team Buurskamp is men bang afgerekend te worden door de aansturing bovenaf. Er kan worden gesteld dat de ontwikkeling volgens het team Buurskamp tevens wordt belemmerd, door restricties (het OGH beleid). En dat dit de jongeren vaak onnodig begrenst.

Sfeer:

Binnen de Buurskamp wordt sfeer meer als een eigen verantwoordelijkheid van de jongeren gezien. Dit komt omdat de jongeren “anders dan de jongeren op de Prisma” beter bewust zijn te maken voor wat ze neer zetten, qua sfeer binnen de leefgroep. Zij kunnen door hun normale cognitieve ontwikkeling makkelijker een link leggen naar hun eigen gedrag. Daarbij leren deze kinderen makkelijker, beklijft de vaardigheid beter en hebben ze zelf last van hun acties. (groter empathisch vermogen) Dit is een stimulans tot gedragsverandering. Volgens het team Buurskamp is ook op sfeerbepalend handelen, voor de pedagogisch medewerkers meer een ondersteunende rol weggelegd. Bij onderlinge problemen wordt er een bemiddelende houding aangenomen waarbij wordt gewerkt naar een compromis met elkaar. Hierbij

ligt ook de grens van het toelaatbare ten grondslag welke is gebaseerd op morele omgangsnormen. Er zijn dus wel degelijk grenzen en deze worden ook gesteld door het team. Wanneer er sprake is van restricties zal hier veelal een goede uitleg over worden gegeven naar de jongeren. Het gaat in beginnen om de bescherming van de jongeren en zijn omgeving, waarbij er sprake is van een duidelijke onderbouwing. Ook medegroepsgenoten achten deze grenzen vaak als noodzakelijk wat ook voor hen veiligheid geeft. Juist de onderbouwing van het pedagogisch handelen is van groot belang. Dit omdat hieruit ook de handvatten worden aangereikt hoe anders te handelen en de gedragsverandering in positieve zin beïnvloedt. Het team Buurskamp geeft ook aan dat een wisseling van pedagogisch medewerkers invloed heeft op de sfeer en dus leefgroepklimaat. Jongeren bouwen een vertrouwensband op met de pedagogisch medewerkers waarbij de grenzen duidelijk zijn, en waarbij ze weten wat ze kunnen verwachten van de pedagogisch medewerkers.

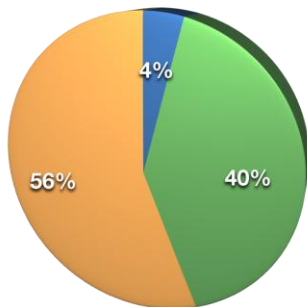
Repressie

Het team geeft vooral aan minder restrictief te willen werken. Er wordt eerder gesproken van ruimte geven, ondersteunen en kinderen verantwoordelijk maken voor de sfeer op de groep. Volgens het team worden juist de kaders welke zijn gesteld door de het beleid van de OGH een belangrijke veroorzaker van repressie. Ook kinderen ervaren dit zo volgens hen, Zo worden jongeren soms onnodig lang beperkt in hun vrijheid en wordt er voorbij gegaan aan vaardigheden die ze wel al bezitten. Dit gegeven kan zeer demotiverend werken en werkt mogelijk opstandig gedrag in de hand. Het team zou kinderen graag meer ruimte willen geven en daar waar dat mogelijk is te experimenteren. Hierbij (zoals eerder gesteld bij groei) zou de mogelijkheid moeten bestaan een eigen inschatting te maken en de jongeren te laten flanereren ofwel laten tonen wat ze wel al aan vaardigheden hebben ontwikkeld. Juist hier zouden de doelen dichter gericht op de maatschappij naar voren kunnen komen.

Bijlage 6. Cirkeldiagram Prisma

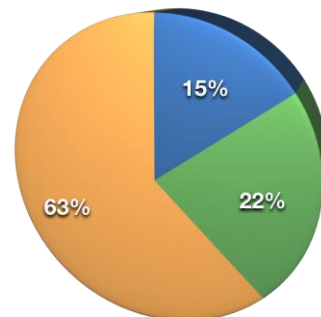
Uitslagen weergegeven in een cirkeldiagram betreffend op de vier elementen van Van der Helm (ondersteuning, groei, repressie en sfeer)

Prisma Ondersteuning	
Niet waar	4
Beetje Waar	40
Waar	56
Totaal	100



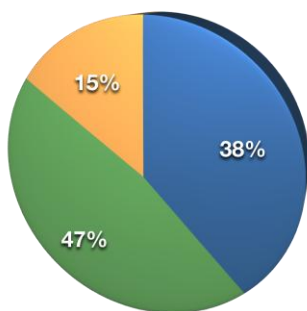
ondersteuningsfactor

Prisma Groei	
Niet waar	15
Beetje waar	22.5
Waar	62.5
Totaal	100



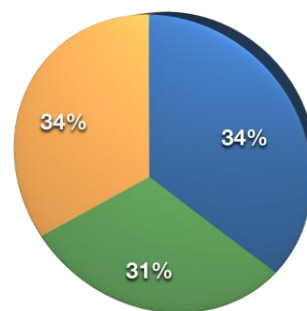
groeifactor

Prisma Repressie	
Niet waar	38
Beetje waar	47
Waar	15
Totaal	100



repressiefactor

Prisma Sfeer	
Niet waar	34.3
Beetje waar	31.4
Waar	34.3
Totaal	100



sfeerfactor

Bijlage 7.

Groepsdiscussie Prisma

Ondersteuning:

De leefgroep Prisma is een gespecialiseerde leefgroep voor jongeren met LVG problematiek. Door het lagere intelligentieniveau is een speciale aanpak nodig ten opzichte van cognitief normaal ontwikkelde kinderen. De LVG doelgroep is met name gebaat bij een duidelijke en eenduidige structuur. De structuur is de basis wat betreft betrouwbaarheid en dus ondersteuning. De jongeren aldaar worden met name op praktische vaardigheden ondersteund. Het is met deze doelgroep haast onmogelijk om op inzicht te werken. Wanneer dit wel gebeurt, worden ze overvraagd. Dit veroorzaakt onrust en werkt op haar beurt mogelijk restrictie in de hand. Juist deze duidelijkheid ofwel restrictie wordt door de jongeren als prettig ervaren omdat het duidelijk is en de jongeren niet hoeven te voldoen aan handelingen waar ze niets van begrijpen of kunnen waarmaken. Juist vanuit deze veiligheid spreekt het team Prisma ook de zorg uit over deze doelgroep. Zo zullen velen van deze jongeren nooit aan de huidige maatschappelijke eisen kunnen voldoen. Het Prisma team geeft bij het kopje “ondersteunen” vooral aan dat LVG jongeren het meest gesteund worden met duidelijk zijn en begrijpend communiceren, betrouwbaar zijn en het bieden van structuur. Juist de kinderen dichtbij houden zou hun veiligheid geven en zorgt ervoor dat er minder restrictie nodig is.

Groei:

Gericht op de toekomst “herintegratie in de maatschappij” wordt er door het team Prisma wel gepoogd te werken aan de groei van de jongeren. De cognitieve beperking is echter het grootste euvel ten aanzien van deze groei. Jongeren kunnen wel vaardigheden aanleren maar hebben duidelijk meer tijd nodig dan normaal ontwikkelde kinderen. Het team Prisma werkt hierdoor ook met kleinere doelen en minder doelen gelijktijdig. Er wordt ook gekozen om de doelen eerst weg te werken alvorens over te gaan naar een nieuw doel. Met de kleine doelen wordt bedoeld dat de doelen in zeer kleine stappen zijn opgedeeld waarbij toegewerkt wordt naar een hoofddoel. Wanneer de stappen te groot zijn of niet duidelijk zijn geeft dit overvraging met als gevolg teleurstellingen. Dit kan op zijn beurt weer leiden tot ongewenst

gedrag waardoor restrictie nodig is. Het overvragen van de jongeren wordt naar eigen zeggen continu bewaakt. Een ander fenomeen dat wordt genoemd is dat LVG jongeren het idee hebben alles te kunnen. Dit zou te maken kunnen hebben met de vele afwijzingen die ze hebben gehad in hun verleden. De LVG jongeren nemen een houding aan ten opzichte van de andere jongeren om zo niet te laten merken dat zij niet mee kunnen komen met normaal ontwikkelde kinderen. Dit zou mogelijk verklaren dat ze zelf vinden zich wel te ontwikkelen en dus hoog scoren op de vragenlijst zoals deze hun is voorgelegd.

Sfeer:

De beperking van LVG jongeren op cognitief gebied geeft mogelijk ook problemen in omgang met elkaar. Ze zijn vaker dan normaal ontwikkelde kinderen onhandig op sociaal gebied. Ze begrijpen elkaar niet en overvragen elkaar met hun gedrag. Dit kan leiden tot spanningen wat mogelijk restrictief handelen tot gevolg heeft vanuit de pedagogisch medewerkers. Deze restrictie wordt veelal niet ervaren als repressie maar als ondersteuning in de veiligheid van elkaar. Om de sfeer te bevorderen wordt er vooral gezorgd voor een continue aanwezigheid van de pedagogisch medewerker. Zo kan tijdig gestuurd worden en is het mogelijk om sfeer te brengen. Volgens het team is het voor jongeren in deze doelgroep vrijwel onmogelijk om zelf een positieve sfeer te creëren. Ook hier ligt hun beperking aan ten grondslag. Er is eerder sprake van sfeercontrole dan sfeergroei. Het team bevestigt dat dit een lastige klus is omdat er naast het groepswork ook belangrijke bijzaken tot hun taak behoren. Volgens het team heeft juist deze doelgroep meer begeleiding nodig dan normaal ontwikkelde kinderen. Zo wordt er gepoogd de jongeren continu te begeleiden op de leefgroep om zo het leefklimaat optimaal te houden. Juist deze aanwezigheid geeft voor de jongeren de veiligheid dat ze mogen zijn wat ze zijn, ongeacht hun beperkingen. Het is volgens het team wrang dat hier gezien de beperkte tijd en de vele taken niet altijd voldoende aandacht aan kan worden besteed.

Repressie:

De jongeren die behoren tot de LVG doelgroep hebben door hun beperkte cognitieve ontwikkeling veel duidelijkheid nodig. Duidelijkheid is niet per definitie repressie. Veelal wordt duidelijkheid door de jongeren als prettig en veilig ervaren. Deze duidelijkheid wordt door de pedagogisch medewerkers gehandhaafd door een

eenduidig beleid te voeren. Het gaat hier om het aanbieden van een primaire basis en veiligheid welke zijn vastgelegd in de groepsregels. Afwijken van groepsregels lijkt bij de leefgroep Prisma eerder onrust te brengen dan wanneer de regels worden gehandhaafd.

Bijlage 8. Begrippenlijst:

Beleefwereld = Wat iemand ervaart, interpreteert.

Leefgroepklimaat = het klimaat wat er heerst op een leefgroep op gebieden als sfeer, repressie, ondersteuning en groeimogelijkheden.

Alliantie = Samenwerking

Peergroup = De groep soortgenoten, met wie men omgaat.

Psychopathologische ondersteuning = Deskundige ondersteuning op psychiatrische problemen van de cliënt.

SCM = Sociaal Competentie Model. Een behandelmodel wat is gebaseerd op het aanleren van nieuwe vaardigheden.

Bijlage 8. J.A.S. cliënten

Uitslag vragenlijst J.A.S. cliënten Buurkamp.

Algemene vragen	Doel				Realite												Hartstede																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
	Ik weet welke dingen ik (met hulpverlener) gedaan heb en ik zin het van mijn hulpverleners wil veranderen	Mijn hulpverlener heeft mij om te kijken of ik mijn doelen waaraan ik in deze fase aan werken	Mijn hulpverlener heeft mij om te kijken of ik de dingen waar ik aan wilde werken over wilde praten	Wie zijn aan	Mijn hulpverlener is juist, goed naar wat ik vertel	Mijn hulpverlener kent de gangen van de afpakken	Mijn hulpverlener is in het hijs	Mijn hulpverlener heeft en doet	Mijn hulpverlener tussen mij en mijn hulpverleners	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook	Mijn hulpverlener heeft ik ook

0 = helemaal mee eens.
1 = mee eens.
2 = niet eens - niet eens.
3 = mee eens.
4 = helemaal mee eens

[illegible]

0 = holmatasi meq' orons.
1 = mee orons.
2 = nio' orons - nio' eons.
3 = mee eons.
4 = holmatasi mee eons

Uitslag van vragenlijst J.A.S. Clienten Buurskamp,

[illegible]

Uitslaggen vragonnijst J.A.S. hulpverleners Buurekamp

[illegible]

☞ **höfemah** ʔaʔa ɔnɔɔɔɔ.

1. **Model options.**

2. Fixation oncoenzymes - not done

3 = mbo 2015.

4= hohomagi moe eone

Uitslag J.A.S. vragenlijst Buurkamp. Verschil tussen de scoren van de cliënt met hulpverleners

[illegible]

Verschil tussen vragenlijsten clienten met hulpverlener's Buurskampi

[illegible]

[illegible]

- 0 = holomorph mod orders
- 1 = mod orders
- 2 = real orders - not mod
- 3 = max order
- 4 = holomorph mod orders

Uitslag J.A.S. vragenlijst huipvertoners Prisma

[illegible]

- 0 = helemaal mee eens.
- 1 = mee eens.
- 2 = niet eens - niet eens
- 3 = mee eens.
- 4 = helemaal mee eens

Bijlage 15. J.A.S. totaaloverzicht Prisma

Uitslag J.A.S. vragenvragen Prisma

[illegible]

Útvalag J.A.S. vragonlijst clienten Prisma

[illegible]

0 = helemaal mee eens.
1 = mee eens.
2 = niet eens - niet eens
3 = mee eens.
4 = helemaal mee eens

Uitslag J.A.S. vragenlijst Prisma. Verschil tussen de scores van cliënten met hulpvragener

Respondent	1a	1b	1c	1d	1e	1f	1g	1h	1i	1j	1k	1l	1m	1n	1o	1p	1q	1r	1s	1t	1u	1v	1w	1x	1y	1z	2a	2b	2c	2d	2e	2f	2g	2h	2i	2j	2k	2l	2m	2n	2o	2p	2q	2r	2s	2t	2u	2v	2w	2x	2y	2z	3a	3b	3c	3d	3e	3f	3g	3h	3i	3j	3k	3l	3m	3n	3o	3p	3q	3r	3s	3t	3u	3v	3w	3x	3y	3z	4a	4b	4c	4d	4e	4f	4g	4h	4i	4j	4k	4l	4m	4n	4o	4p	4q	4r	4s	4t	4u	4v	4w	4x	4y	4z	5a	5b	5c	5d	5e	5f	5g	5h	5i	5j	5k	5l	5m	5n	5o	5p	5q	5r	5s	5t	5u	5v	5w	5x	5y	5z	6a	6b	6c	6d	6e	6f	6g	6h	6i	6j	6k	6l	6m	6n	6o	6p	6q	6r	6s	6t	6u	6v	6w	6x	6y	6z	7a	7b	7c	7d	7e	7f	7g	7h	7i	7j	7k	7l	7m	7n	7o	7p	7q	7r	7s	7t	7u	7v	7w	7x	7y	7z	8a	8b	8c	8d	8e	8f	8g	8h	8i	8j	8k	8l	8m	8n	8o	8p	8q	8r	8s	8t	8u	8v	8w	8x	8y	8z	9a	9b	9c	9d	9e	9f	9g	9h	9i	9j	9k	9l	9m	9n	9o	9p	9q	9r	9s	9t	9u	9v	9w	9x	9y	9z	10a	10b	10c	10d	10e	10f	10g	10h	10i	10j	10k	10l	10m	10n	10o	10p	10q	10r	10s	10t	10u	10v	10w	10x	10y	10z																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
Respondent 1a	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1

koppel	indefinitief	relatief	doel_1	doel_2	doel_3	doel_4	relatie_1	relatie_2	relatie_3	relatie_4	relatie_5	relatie_6	relatie_7	relatie_8	werkwz_1	werkwz_2	werkwz_3	werkwz_4	werkwz_5	werkwz_6	werkwz_7	werkwz_8
buu_1	Buurskamp	1	0	2	0	-1	1	0	-1	0	0	1	-1	1	0	1	1	0	0	-1	0	
buu_2	Buurskamp	1	0	-1	0	0	2	1	0	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	-1	0	
buu_3	Buurskamp	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	-1	
buu_4	Buurskamp	1	0	0	0	0	-3	0	-1	0	0	0	-1	0	0	0	0	0	0	0	0	
buu_5	Buurskamp	1	0	-1	0	0	0	0	0	0	0	-1	-1	0	2	-1	0	1	-1	1	-1	
buu_6	Buurskamp	1	-2	0	-1	-1	-2	-3	-3	1	1	-2	-1	0	0	2	2	2	-1	1	0	
pisma_10	Pisma	1	0	0	0	-1	-1	-2	-3	0	0	-1	-1	-2	0	0	-1	-1	-2	-3	-2	
pisma_7	Pisma	1	-1	0	0	1	-1	2	1	0	0	-1	0	0	1	0	-1	-1	0	0	-1	
pisma_8	Pisma	1	-1	-1	0	1	0	1	2	1	0	1	0	1	0	0	-1	-1	1	1	-1	
pisma_9	Pisma	1	0	-1	0	-1	-1	-1	-1	0	-1	-1	-1	-1	0	-2	-1	-1	-2	0	-1	

Totaal groeten Buurskamp en Pisma

negatief	3	3	2	5	4	3	5	3	3	6	6	2	1	3	5	3	5	4	4	6
negatief	7	6	6	3	3	4	4	4	6	4	1	3	6	3	3	2	3	2	4	4
positief	0	1	2	2	3	3	1	1	1	3	3	1	6	3	4	3	4	3	2	4

client zijn negatieve
gelijk antwoord
client zijn positieve

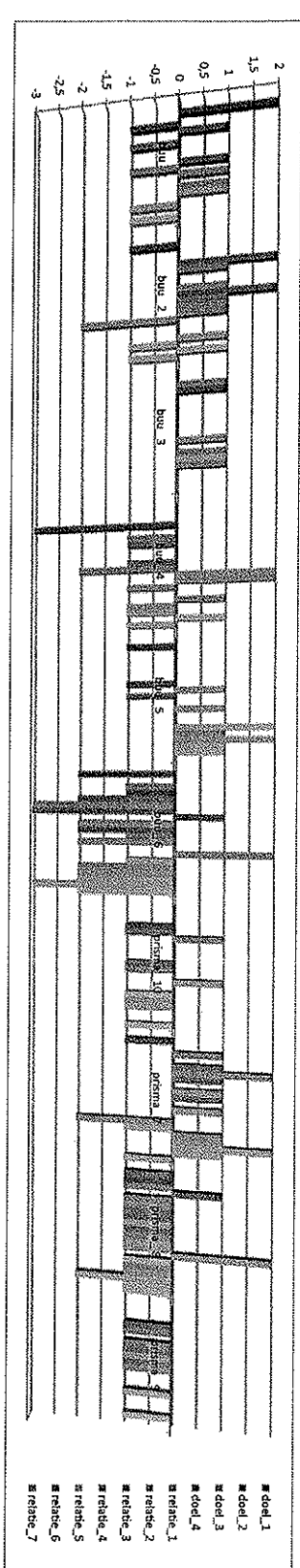
negatief	13	32	31
negatief	22	27	26
positief	5	21	23

Doel	Relatie	Werkwz
negatief	1 2 1 3 1 1 2 3 1 1 3 3 1 1 0 2 1 1 3 2 3 2 1 3	0 0 2 1
negatief	5 3 4 2 3 3 3 3 4 3 1 2 0 4 1 2 2 3 3 2 1 2 1 3	0 0 1 0
positief	0 1 1 1 2 1 0 1 1 0 2 2 1 5 2 3 3 3 3 2 1 2 1 3	2 3

negatief	7	15	15
negatief	14	19	16
positief	3	14	17

Doel	Relatie	Werkwz
negatief	2 1 1 2 2 2 2 2 2 2 3 3 1 1 1 1 4 2 2 2 1 2 2 3	1 1
negatief	2 3 2 1 0 1 1 1 1 2 0 1 2 2 2 2 0 1 1 2 1 2 1 1	0 0
positief	0 0 1 1 1 1 1 2 1 0 1 1 0 1 1 1 1 0 1 1 1 1 1 1	1 1

negatief	6	17	16
negatief	8	8	10
positief	2	7	6



Inleiding

Onder het begrip 'alliantie' wordt de werkrelatie tussen de hulpverlener en de cliënt verstaan. Wanneer de alliantie tussen hulpverlener en cliënt goed is, heeft dit een positief effect op het uiteindelijke resultaat van de hulpverlening. Lindhout probeert door de alliantie in kaart te brengen de geboden hulp optimaliseren.

De alliantievragenlijst (JAS) is een meetinstrument om de werkrelatie tussen u en uw cliënt in kaart te brengen. Doordat alle aspecten van de alliantie hierin verwerkt zijn, geeft deze vragenlijst een compleet beeld van zowel de positieve aspecten van de werkrelatie als de eventuele aandachtspunten.

De vragenlijst wordt in de eerste fase van het hulpverleningsproces door u en de cliënt ingevuld. Na het invullen van de alliantievragenlijst kunt u de uitkomst met de gedragswetenschapper/werkbegeleider bespreken. Uiteraard bespreekt u de uitkomst ook met de cliënt zelf.

Op deze manier wordt vroeg in het traject duidelijk hoe de werkrelatie verloopt en kunnen de eventuele aandachtspunten besproken worden. Mogelijk wordt er een doel opgesteld met betrekking tot de werkrelatie. Met behulp van de alliantievragenlijst bent u dus als hulpverlener bewust bezig met uw eigen aandeel in de samenwerking met de cliënt.

Uitleg over de vragenlijst

De JAS is door Lindhout in samenwerking met het lectoraat 'Werkzame factoren in de zorg voor jeugd' van de HAN ontwikkeld. De lijst bestaat uit 20 stellingen.

In deze 20 stellingen wordt onderscheid gemaakt tussen de drie aspecten van alliantie: de persoonlijke alliantie, de overeenkomst over de doelen en de overeenkomst over de werkwijze. De laatste twee worden samen ook wel taakalliantie genoemd. In de lijst is de volgorde: doelen (4 stellingen), relatie (8 stellingen) en werkwijze (8 stellingen).

Er zijn twee versies: een voor de cliënt en een voor de hulpverlener. Er is geen verschil in de inhoud van de stellingen, alleen zijn ze andersom geformuleerd. Als de cliënt de 20 vragen heeft ingevuld wordt vervolgens mondeling een schaalvraag gesteld en wordt het antwoord onderaan de lijst van de cliënt ingevuld. De schaalvraag staat in feite los van het begrip alliantie, hiermee wordt gemeten in hoeverre de situatie vooruitgegaan is. Dit is bedoeld om snel te kunnen zien of er in dit hulpverleningstraject een relatie is tussen de ervaren alliantie en de ervaren vooruitgang. De vooruitgang zal soms simpelweg nog niet groot zijn omdat men nog maar kort bezig is, maar anderzijds vinden wezenlijke veranderingen soms al in de eerste gesprekken plaats.

De lijst is in Excel gemaakt en kan dus de scores berekenen als ze digitaal ingevuld wordt. Er worden dan vier scores berekend: de drie genoemde onderdelen en een totaalscore voor alle vragen. Let wel: er zijn (nog) geen normen voor de JAS; men kan dus niet zeggen: deze cliënt/hulpverlener scoort hoger of lager dan het gemiddelde. Als we deze scores vast leggen kunnen we in de toekomst wel kijken hoe een cliëntscore zich verhoudt tot een cliëntengroep.

De JAS kan op ieder moment in het hulpverleningsproces ingezet worden, maar vooralsnog kiest Lindhout er voor om de lijst één maal in te zetten, in de beginfase van de hulp. Niet eerder dan de 3^e sessie (3^e hulpverleningsgesprek met de cliënt) en liever niet later dan de 6^e sessie, om tijdig te kunnen bijsturen.

De lijst wordt in ieder geval afgenomen bij de hoofdopvoeder, bijvoorbeeld moeder. In overleg met de partner (bijvoorbeeld vader) kan gekeken worden of deze ook zelf een lijst invult. De JAS kan ook ingevuld worden door jongeren die 12 jaar of ouder zijn. Indien de hulpverlener een laptop bij zich heeft, kan de cliënt daarop de lijst invullen. Denk er aan om de schaalvraag te stellen, deze staat niet op het formulier van de cliënt, maar is dezelfde (gespiegeld) als degene die u zelf onderaan invult.

Cliënten zijn vaak niet vertrouwd met het woord alliantie, daarom is het handiger om het woord 'samenwerkingsrelatie' te gebruiken als u de lijst introduceert.

Bij het afnemen van de vragenlijst is het van belang om te benadrukken dat de cliënt de vragenlijst eerlijk invult. Geef aan dat u open staat voor feedback, en dat de cliënt kritisch mag zijn. Laat weten dat de feedback helpend kan zijn voor de samenwerkingsrelatie die u met de cliënt heeft. Cliënten kunnen de neiging hebben om sociaal wenselijke antwoorden te geven. Mogelijk is de cliënt bang u af te vallen en vermijdt daarom het geven van kritiek. Tevens kan de cliënt denken in het terugkoppelingsgesprek verantwoording te moeten afleggen. Bij het introduceren van de JAS is het wenselijk om een open houding aan te nemen en een basis van vertrouwen te scheppen. Door de cliënt te bedanken voor zijn feedback tijdens het terugkoppelingsgesprek geeft u dit vertrouwen terug. Mocht u tijdens het terugkoppelingsgesprek toch het gevoel krijgen dat de cliënt sociaal wenselijke antwoorden heeft

gegeven, maak dan gebruik van metacommunicatie om dit te checken, door bijvoorbeeld te zeggen:
"Ik ben natuurlijk heel blij dat het zo goed gaat, maar ik vraag me af: bent u misschien niet té aardig geweest bij het invullen? Als dat zo is, wilt u dan nog eens naar de antwoordmogelijkheden kijken?"

Stappenplan voor gebruik van de JAS in de praktijk

Stap 1	Print uw eigen vragenlijst en de vragenlijst van uw cliënt uit. De lijsten staan in..... Of: zorg dat u op de laptop de digitale lijsten bij de hand hebt.
Stap 2	Vul de 'JAS versie hulpverlener' in, op papier of op de laptop. (sessie 3 t/m 6)
Stap 3	Introduceer de JAS bij uw cliënt. Bedenk van te voren welke persoon of personen in het cliëntsysteem in aanmerking komen. Benadruk het belang van een eerlijke invulling: "Als u vindt dat ik iets niet handig aanpak, wil ik dat graag van u weten."
Stap 4	Laat de 'JAS versie cliënt' invullen door uw cliënt, op papier of op de laptop. Kijk de cliënt daarbij niet op de vingers, ga eventueel uw aantekeningen door kijken of zo. N.B. Laat nog niet aan de cliënt zien wat u zelf ingevuld heeft.
Stap 5	Neem de ingevulde JAS in ontvangst (of sla de digitale invulling op) en maak met de cliënt een afspraak over wanneer u samen de uitkomst bespreekt. Dit kan in een van de eerstvolgende hulpverleningsgesprekken. Als u voldoende vertrouwd bent met de JAS kunt u ook meteen na invulling in gesprek gaan en stap 6 overslaan.
Stap 6	Vergelijk de ingevulde lijsten met elkaar en probeer de uitkomst voor uzelf te analyseren. Bespreek bij voorkeur (zeker in het begin) de uitkomst met de gedragswetenschapper en kijk wat de conclusies zouden kunnen zijn en hoe u die met de cliënt zou kunnen bespreken.
Stap 7	Ga met uw cliënt in gesprek over de uitkomsten van de vragenlijsten. In dit gesprek gaat het dus over de werkrelatie en wordt duidelijk of de wensen en behoeften (wat betreft de werkrelatie) van beide partijen op elkaar aansluiten. Uitleg en tips over de terugkoppeling van de uitkomsten kunt u verderop in dit document lezen.
Stap 8	Bewaar (zoals u gewend bent) de gespreksaantekeningen. Indien er uit het gesprek een nieuw doel komt, of een actiepunt, leg dit dan (smart) vast. Zorg ook dat de ingevulde lijsten bewaard blijven, digitaal of in het papieren dossier. Desgewenst kan de cliënt een papieren kopie van de ingevulde lijsten krijgen.
Stap 9	Vraag in een volgend face to face contact hoe de cliënt het ervaren heeft en of er nog vragen zijn. Vraag ook naar de afgesproken andere aanpak, bijvoorbeeld: "U heeft toen aangegeven graag wat meer tijd te krijgen om dingen te vertellen. Hoe vond u dat het vandaag wat dat betreft ging?"

De terugkoppeling van de uitkomst

Tijdens de terugkoppeling met de cliënt worden de aspecten van de alliantie die volgens de vragenlijst 'mee eens' of helemaal mee eens' scoren (de positieve punten) benoemd. Hiermee wordt natuurlijk begonnen. Noem er altijd minstens twee! Ook punten die volgens de vragenlijst lager scoren of sterk verschillen tussen cliënt en hulpverlener, komen in dit gesprek aan de orde. Benadruk dat het impressies zijn van uzelf en de cliënt en geen harde feiten. Geef de cliënt de ruimte om scores toe te lichten of dingen te vragen.

Op deze manier wordt duidelijk of de wensen en behoeften van de cliënt en die van u op elkaar aansluiten en of er reden is om de werkrelatie te verbeteren.

Uiteraard verkeert u hier in een kwetsbare positie; de cliënt beoordeelt uw huidige werkwijze, of hij/zij nu gelijk heeft of niet. Daarom is het goed om te zorgen voor voldoende (zelf-)reflectie en uw onzekerheden bespreekbaar te maken bij de gedragswetenschapper of een collega.

Een praktijkvoorbeeld: de cliënt geeft aan dat het lijkt of de hulpverlener met andere doelen bezig is dan wat de cliënt bedoeld had (item 2 van de JAS). Dit is een belangrijk punt, waarvan het goed is dat het uitgesproken wordt. De hulpverlener en de cliënt kunnen nu opnieuw in gesprek gaan over de doelen, met het oorspronkelijke hulpverleningsplan erbij. Een ander voorbeeld: beide partijen vullen in dat de manier van werken niet goed aansluit (item 19). De hulpverlener had het idee dat hij te snel werkte en daardoor de cliënt niet bereikte, terwijl de cliënt aangeeft dat hij het juist soms te langzaam vond gaan!

N.B. Deze handleiding is bedoeld voor de hulpverlener en niet voor de cliënt; deze krijgt mondeling uitleg van de hulpverlener.

Beste Collega, de JAS is een vragenlijst die helpt bij het in beeld brengen van de werkrelatie. De vragenlijst bevindt zich thans in een experimentele fase maar wordt wel ter beschikking gesteld t.b.v. onderwijs en onderzoeksdoeleinden. Om meer te weten te komen over de werking en bruikbaarheid van de JAS is het noodzakelijk een aantal basis variabelen zorgvuldig weer te geven. Uiteraard worden deze gegevens geanonimiseerd waardoor de herleidbaarheid naar de persoon en de organisatie niet mogelijk is.

Zorg bij het invullen er voor dat je onderstaande vragen/ items nauwkeurig invult. Omcirkel je categorie die van toepassing is. Daar waar geen antwoord categorie gegeven is, wordt ingevuld wat wel van toepassing is.

Zorg er tevens voor dat de lijsten die bij elkaar horen te identificeren zijn op paar bijvoorbeeld: A en B

Aard hulp :	vrijwillig/ OTS/Voogdij/PIJ/ anders...
Soort hulp:	daghulp, residentieel, ambulant, anders...
Functie professional:	
Aantal jaar werkzaam in jeugdzorg:	
Type cliënt:	Vader/ moeder/ Jeugdige/ Pleegouder
Geslacht:	m/v
Leeftijdscategorie jeugdige:	8-12, 12-18
Moment afnemen van vragenlijst	
Bij ambulant/ daghulp:	
1e contact, 2e, 3e, enz	
Bij residentiële zorg:	
1e week, 2e week, 3e week, enz. of na afloop van eerste behandelplan bespreking, na 2e/3e/4e behandelplan/ voortgangsbespreking/ anders....	
Professional bij starten van het traject gekoppeld aan cliënt:	ja/ nee
Professional is nieuw voor de cliënt:	ja/ nee
Vragenlijst door zowel professional als door cliënt ingevuld;	Ja/ nee
Er is een bespreking geweest tussen cliënt en professional over de alliantie:	Ja/ nee
Vragenlijsten van cliënt en van professional zijn herkenbaar aan elkaar gekoppeld	Ja/nee

Naam:

datum:

Naam cliënt:

Hieronder leest u een aantal uitspraken die gaan over de werkrelatie tussen de cliënt en zijn hulpverlener.

Geef per zin aan in hoeverre u het daar mee eens bent, bij deze cliënt, in de huidige fase van de hulp.

Kruis één blokje aan. Denk niet te lang na, wij willen uw eerst indruk weten.

	helemaal mee eens	niet oneens	niet oneens	helemaal mee eens
1 Ik weet welke dingen de cliënt (met mijn ondersteuning) wil veranderen.				
2 De cliënt en ik zijn het eens over de doelen waaraan hij/zij in deze fase kan werken.				
3 Ik help de cliënt om zijn doelen haalbaar te houden.				
4 We zijn aan de slag gegaan met waar de cliënt aan wilde werken/over wilde praten.				
5 Ik luister goed naar wat de cliënt vertelt.				
6 Ik kom de met de cliënt gemaakte afspraken na.				
7 De cliënt kan mij vertrouwen in wat ik zeg en doe.				
8 Het klikt tussen mij en de cliënt.				
9 Ik toon begrip voor de cliënt als persoon, wat hij/zij ook doet of zegt.				
10 Ik vraag goed door, om de cliënt en zijn situatie beter te snappen.				
11 Ik voel betrokkenheid naar de cliënt als persoon.				
12 Als iets niet lukt zal de cliënt dit tegen mij durven te zeggen.				
13 In de samenwerking zijn de cliënt en ik even belangrijk.				
14 Deze cliënt is zelf de baas over zijn hulpverleningstraject.				
15 Mijn cliënt en ik zijn doelgericht bezig: stap voor stap op weg naar het einddoel.				
16 De cliënt heeft iets aan de vakkennis die ik als hulpverlener in huis heb.				
17 Ik moedig de cliënt aan om zijn eigen oplossingen te bedenken.				
18 De manier waarop we aan de doelen van de cliënt werken past bij hem/haar.				
19 Mijn manier van werken past goed bij deze cliënt.				
20 Ik vraag de cliënt regelmatig of we op de goede weg zitten.				

Tot slot een vraag over de voortgang: als u denkt aan waar de cliënt nu staat, vergeleken met de start van de hulpverlening, hoe beoordeelt u de situatie dan nu? Kruis één blokje aan:

☐ verslechterd ☐ gelijk gebleven ☐ verbeterd ☐ sterk verbeterd

Let op: stel deze vraag ook aan de cliënt als deze de JAS heeft ingevuld! De vraag staat niet op de versie van de cliënt. Het antwoord kan wel rechts onderaan op zijn formulier genoteerd worden:

Hieronder is ruimte om eventueel wat toe te lichten.

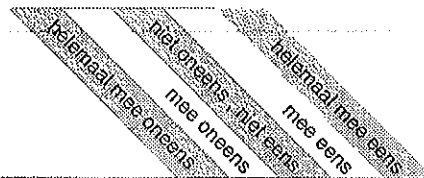
Naam:

datum:

Hieronder leest u een aantal uitspraken die gaan over de werkrelatie tussen de cliënt en zijn hulpverlener.

Geef per zin aan in hoeverre u het daar mee eens bent, in uw huidige situatie. Kruis één blokje aan.

Denk niet te lang na, wij willen uw eerste indruk weten.



1	Ik weet welke dingen ik (met ondersteuning van mijn hulpverlener) wil veranderen.								
2	Mijn hulpverlener en ik zijn het eens over de doelen waaraan ik in deze fase kan werken.								
3	Mijn hulpverlener helpt mij om te kijken of ik mijn doelen kan halen.								
4	We zijn aan de slag gegaan met de dingen waar ik aan wilde werken/over wilde praten.								

0

5	Mijn hulpverlener luistert goed naar wat ik vertel.								
6	Mijn hulpverlener komt de gemaakte afspraken na.								
7	Ik vertrouw mijn hulpverlener in wat hij/zij zegt en doet.								
8	Het klikt tussen mij en mijn hulpverlener.								
9	Mijn hulpverlener toont begrip voor mij, wat ik ook doe of zeg.								
10	Mijn hulpverlener vraagt goed door, om mij en mijn situatie beter te snappen.								
11	Mijn hulpverlener heeft interesse in wat ik doe en hoe ik me voel.								
12	Als mij iets niet lukt dan durf ik dit te zeggen tegen mijn hulpverlener.								

0

13	In de samenwerking ben ik net zo belangrijk als mijn hulpverlener.								
14	Ik heb het gevoel dat ik zelf de baas ben over mijn hulpverleningstraject.								
15	Mijn hulpverlener en ik zijn doelgericht bezig: stap voor stap op weg naar het einddoel.								
16	Ik heb iets aan de vakkennis van mijn hulpverlener.								
17	Mijn hulpverlener moedigt mij aan om mijn eigen oplossingen te bedenken.								
18	De manier waarop we aan mijn doelen werken vind ik prettig.								
19	De manier van werken van mijn hulpverlener past goed bij mij.								
20	Mijn hulpverlener vraagt me regelmatig of we op de goede weg zitten.								

0

Bedankt voor het invullen!

Hier onder is ruimte om eventueel een antwoord toe te lichten: