

Voormeting
Ervaringsleren in de
Jeugdhulpverlening
Hoenderloo

Van Dijk & Van Someren B.V.
Drs. N. Hilhorst
Amsterdam, februari 1991

Inhoud

	Pagina
1 Inleiding	1
1.1 Aanleiding experiment	1
1.2 Betrokken instellingen	1
1.3 Doel experiment	2
1.4 Onderzoek	2
1.4.1 Doelen	2
1.4.2 Onderzoeksopzet	3
1.4.3 Fasering onderzoeksactiviteiten	4
1.5 Begeleidingscommissie	5
1.6 Leeswijzer	5
2 Hoenderloo	7
2.1 Doelstelling en aard van de inrichting	7
2.2 Methodiek	7
2.2.1 Leefeenheden	7
2.2.2 School	8
2.2.3 Vrije tijd	8
2.3 Deelname aan experiment	8
3 Voorwaarden om te komen tot verandering	10
3.1 Inleiding	10
3.2 Behoefte aan verandering: de DDQ	11
3.3 Veranderings- c.q. verbeteringsbehoefte nader toegelicht	14
3.4 Doelstellingen (beoogde effecten) van het experiment	16
3.5 Welke jongeren komen in aanmerking	17
3.6 Interne implementator	18
3.7 Knelpunten/aandachtspunten	18
3.8 Samenvatting en conclusies	19
4 Praktisch aanbod in Hoenderloo	21
4.1 Inleiding	21
4.2 Experimentsopzet ELAN Training	21
4.3 Aanloopfase	22
4.3.1 Opzet	22
4.3.2 Procesverloop	22
4.4 Probleemanalyse	30
5 Effectmeting onder jongeren	32
5.1 Inleiding	32
5.2 Self Description Questionnaire	33
5.3 Locus of control	36
5.4 Utrechtse Coping Lijst: UCL. Omgaan met problemen en gebeurtenissen	38
5.5 Afname vragenlijst	40

Vervolg inhoud

Bijlagen

- 1: Vragenlijst voormeting onderzoek "Ervaringsleren in de jeugdhulpverlening" groepsworkers/staf/coördinator/directeur
- 2: DDQ - variant Hilhorst
- 3: Experimentsopzet ELAN Training
- 4: Vragenlijst effectmeting jongeren (Locus of Control, UCL, SDQ III)
- 5: Logboek "Ervaringsleren in de jeugdhulpverlening"
- 6: Schema van Mayer en Greenwood
- 7: Literatuurlijst
- 8: Principes van het ervaringsleren

1 Inleiding

1.1 Aanleiding experiment

De aanleiding voor het experiment wordt gevormd door enerzijds de behoefte van het Ministerie van WVC om de methode ervaringsleren verder te doen ontwikkelen naar aanleiding van recente onderzoeksrapporten en de positieve resultaten die ELAN Training behaalt met de door hen ontwikkelde en uitgevoerde basistrainingen. Anderzijds is door drie instellingen¹, met ondersteuning van het Steunpunt Projecten ErvaringsLeren (S.P.E.L.), een subsidie-aanvraag ingediend ten behoeve van een verdere verspreiding van de methode ervaringsleren.

De drie instellingen die subsidie hebben aangevraagd, stellen dat ze gaarne de mogelijkheid zouden krijgen een nieuwe hulpverleningsvariant verder te ontwikkelen met het doel de kwaliteit van de hulpverlening ten behoeve van (in eerste instantie) de doelgroep oudere jeugd binnen residentiële instellingen te verbeteren.

Het resultaat is dat er een experiment ervaringsleren start, waarin in totaal vier instellingen subsidie krijgen van het Ministerie van WVC. Deze subsidie dient aangewend te worden voor training en begeleiding door ELAN Training te Ulvenhout in de methode ervaringsleren. Het experiment wordt begeleid door een evaluatie-onderzoek, uitgevoerd door het onderzoeks- en adviesbureau Van Dijk en Van Soomeren B.V. te Amsterdam, dat door het Ministerie van WVC wordt gefinancierd. Het experiment heeft een looptijd van drie jaar: twee experimenten in 1989-1990 en twee in 1990-1991.

1.2 Betrokken instellingen

Bij het experiment worden in totaal vier instellingen betrokken:

- Orthopedagogisch Centrum Michiel te Wychen met het onderdeel de Van Slichtenhorststraat,
- Sociaal-agogisch Centrum te Amsterdam met het onderdeel Woordrose,
- Jongenshuis Hoenderloo te Hoenderloo en
- BJ Centrum de Baanderhoek te Aalden.

¹ Hoenderloo is gevraagd om aan dit experiment deel te nemen.

1.3 Doel experiment

Het experiment heeft de volgende doelen:

- Het verder ontwikkelen van de methode ervaringsleren, zoals ELAN Training deze hanteert², op een zodanige manier dat integratie in het bestaande hulpverleningsaanbod van een organisatie kan worden gerealiseerd en de betreffende organisatie de methode ervaringsleren uiteindelijk zelfstandig kan gebruiken.
- Beoordelen of en hoe de methode ervaringsleren geïmplementeerd kan worden in de residentiële instellingen.
- Aan de hand van de resultaten van experiment en onderzoek beoordelen of het wenselijk is de methode ervaringsleren in niet residentiële settings bij wijze van experiment toe te passen (UIT: Beleidskader project ervaringsleren - WVC).

1.4 Onderzoek

1.4.1 Doelen

Het onderzoek heeft de volgende **hoofddoelstellingen**:

- 1 Toetsen of de betreffende organisaties aan een aantal van te voren beschreven voorwaarden voldoen.
- 2 Beschrijven hoe het oorspronkelijke experimentdesign van ELAN Training in de verschillende organisaties is uitgewerkt (aan de hand van de beschreven doelgroep, de bestaande methode, de gesignaleerde knelpunten en de mogelijkheden van een organisatie).
- 3 Beschrijven van de belemmerende en bevorderende factoren bij de implementatie van het ervaringsleren binnen een organisatie: de lessen die uit de experimenten geleerd kunnen worden ten behoeve van toekomstige projecten (**procesevaluatie**).
- 4 Onderzoeken in hoeverre de beoogde doelstellingen - van de betreffende instelling ten aanzien van het experiment - tijdens de projecten worden gerealiseerd (**effectevaluatie**).
Hierbij dient rekening gehouden te worden met de verschillende doelstellingen per organisatie en in het verlengde hiervan de plaats die het ervaringsleren binnen het behandelingsaanbod krijgt (verrijking/diagnostisch middel/behandelingsmethode/trainingsvorm).
Hierbij dient een onderscheid gemaakt te worden tussen effecten bij cliënten en effecten bij medewerkers van de betreffende organisaties.

Het onderzoek beoogt zowel dienstverlenend voor de praktijk te zijn, door middel van een regelmatige terugkoppeling van **gegevens** aan de betrokken instellingen als beleidsondersteunend in het kader van een verdere verspreiding en toepassing van het ervaringsleren in de jeugdhulpverlening.

² In bijlage 3 staan kort de uitgangspunten van ELAN Training beschreven. ELAN Training tracht begin 1990 een aanvulling hierop te maken.

Als theoretisch model zal gebruik gemaakt worden van het evaluatiemodel voor vernieuwend beleid van Mayer en Greenwood (zie bijlage 6) en van de ervaringen die opgedaan zijn tijdens het in 1988 voltooide driejarig onderzoek 'Experiment Ervaringsleren Overberg', in de RIJ Overberg.

In de voormeting is aandacht besteed aan de punten die door Mayer en Greenwood onder het kopje 'Beleidsplan en beleidstheorie' worden gerekend, zoals de behoefte aan verandering, de doelen van het project, de geplande werkwijze en de toetsing van een aantal voorwaarden voor implementatie (onder andere motivatie om te veranderen van beleidsmakers).

Gedurende het experiment zullen gegevens verzameld worden over het feitelijk verloop van de aan- en inpassing van het ervaringsleren ('Feitelijke implementatie') in de betreffende instelling en over de gehanteerde methodiek ('Feitelijke methodiek'). Ook aan de zogenaamde 'Brugvariabelen' (variabelen die moeilijk te beïnvloeden zijn, maar wel relevant voor het beleid), zoals de motivatie van de uitvoerenden om te veranderen en de werksatisfactie wat betreft de geïntroduceerde methodiek als hulpverleningsmethode, wordt in dit onderzoek aandacht besteed (in de voor- respectievelijk nameting). Het 'Feitelijk effect' wordt gemeten via bestaande vragenlijsten (bij de jongeren) en aan de hand van open vragen (bij de medewerkers en directie).

1.4.2 Onderzoeksopzet

Ten behoeve van de opdrachtgever (het Ministerie van WVC), de begeleidingscommissie en de betrokken instelling worden per experiment twee rapportages geschreven:

- een voormeting/procesanalyse (vijf maanden na start van het experiment);
- een eindmeting (proces- en effectevaluatie) (drie maanden na afronding van het experiment).

Voormeting/probleemanalyse

In deze rapportage, de voormeting, wordt aandacht besteed aan de eerste twee doelstellingen.

De slaagkans van het experiment wordt getoetst en op basis van deze rapportage wordt in overleg met ELAN Training eventueel het projectplan verder verfijnd/bijgesteld.

In deze fase zijn de volgende onderzoeksactiviteiten verricht:

Toetsing voorwaarden

De motivatie van de betrokkenen, de bereidheid tot implementatie van een bepaalde innovatie, is gemeten via de afname van een gestructureerde vragenlijst (de DDQ).

Verder is aan de hand van een vragenlijst in een mondeling interview ingegaan op de vraag wat betrokkenen willen veranderen en wat ze willen bereiken (de beoogde effecten). Tevens wordt beschreven in hoeverre een interne sleutelfiguur medeverantwoordelijk is gemaakt voor het welslagen van het experiment.

Uitwerking oorspronkelijk experimentsdesign

Aan de hand van het instellingsdocument of orgaanbeschrijving wordt een korte beschrijving van de organisatie gegeven.

Het oorspronkelijk experimentsdesign van ELAN Training wordt weergegeven, als ook het op basis van een probleemanalyse opgestelde - op maat van de inrichting gemaakte - aanbod. Bij de beschrijving van dit aanbod worden te evalueren doelstellingen weergegeven op het niveau van de instelling, de medewerkers en cliënten (zie hoofdstuk 3).

Eindmeting

De eindmeting heeft de twee volgende onderdelen:

Procesevaluatie

In de procesevaluatie worden de belemmerende en de bevorderende factoren bij de implementatie³ van het ervaringsleren beschreven. Dit zijn met andere woorden de lessen die uit de experimenten geleerd kunnen worden ten behoeve van toekomstige projecten.

Bij de beschrijving van de implementatie van het ervaringsleren (hoe is de integratie van het ervaringsleren in het hulpverleningsaanbod gerealiseerd) zal gebruik gemaakt worden van schriftelijke bronnen als vergaderverslagen van de betreffende instelling, verslagen van activiteiten en het maandelijks logboek van de interne implementator (zie bijlage 5). Ook zal er een interviewronde met de belangrijkste betrokkenen worden gehouden. Aan de hand van informatie van Elan Training zal beschreven worden hoe het aangepaste aanbod in de praktijk is uitgevoerd.

Effectevaluatie

In de effectevaluatie wordt onderzocht in hoeverre de beoogde doelstellingen van het experiment worden gerealiseerd.

Aan de hand van interviews met betrokkenen wordt beschreven welke plaats het ervaringsleren binnen de inrichting heeft gekregen en wat de effecten bij medewerkers zijn.

Effectmeting bij jongeren zal geschieden aan de hand van bestaand testmateriaal.

1.4.3 Fasering onderzoeksactiviteiten

In mei 1989 zijn van alle leefgroepen één groepsleider (totaal 6 groepswerkers), de orthopedagoog implementator, de maatschappelijk werkster, de unitcoördinator 'oudere jeugd', de coördinator 'vrije tijd' en de directeur van de school, de adjunct-directeur van het vakinternaat Hoenderloo mondeling geïnterviewd en hebben ze een vragenlijst ingevuld (DDQ)⁴.

3 Implementatie is een fase in een innovatieproces:

Innoveren: de fase waarbij onderzoek gedaan wordt naar nieuwe ideeën en deze vervolgens praktisch/operationeel worden gemaakt.

Initiëren: de fase waarin de uitgewerkte vernieuwing naar de betrokken individuen en/of organisaties in een bepaalde sector (landbouw, onderwijs of industrie) wordt verspreid en acceptabel gemaakt.

Implementeren: de fase waarin de uitgewerkte en 'aanvaarde' vernieuwing in het doen en denken van een organisatie wordt ingevoerd en ingebed. (Cozijnsen en Vrakking).

4 Als in dit rapport gesproken wordt over groepsleiders, medewerkers, bewoners worden hiermee zowel de vrouwelijke als de mannelijke betrokkenen aangeduid.

Eind juni heeft de eerste activiteit met deze betrokkenen (behalve de laatste twee) plaatsgevonden.

De bewoners hebben in augustus, september of oktober 1990 een serie vragenlijsten ingevuld, afhankelijk van de datum waarop ze met hun begeleiders op eerste interventie naar de Ardennen zijn gegaan. Er zijn drie programma's uitgevoerd, telkens met twee parallelgroepen.

1.5 Begeleidingscommissie

Ten behoeve van het experiment functioneert het Steunpunt Projecten Ervaringsleren (S.P.E.L.) als begeleidingscommissie.

Het S.P.E.L. is voortgekomen uit het overleg tussen een aantal organisaties in de Kinderbescherming rond enkele projecten ervaringsleren. Deze projecten beogen een antwoord te zijn op teleurstellende ervaringen binnen de bestaande residentiële hulpverlening. Dit stimuleerde het zoeken naar handelswijzen die meer, beter en sneller resultaat zouden geven.

De taken van het S.P.E.L. in deze fase zijn:

- het volgen van de experimenten,
- het adviseren naar instellingen, ELAN en WVC met betrekking tot knelpunten en ontwikkelingen,
- het begeleiden van het onderzoek,
- het geven van een eindadvies aan WVC over toepassing en verspreiding van het ervaringsleren in de jeugdhulpverlening.

De onderzoeksbegeleidingscommissie bestaat uit de volgende deelnemers:

- drs. H.G. Helmantel (Sociaal-agogisch Centrum te Amsterdam),
- prof. dr. M.G.M. van den Dungen (Subfaculteit Orthopedagogiek van de Universiteit van Amsterdam),
- drs. L. van der Sijs (NIZW te Utrecht),
- mevrouw drs. C. Kleijwegt (Ministerie van WVC),
- drs. P.H.M. van den Bogaart (COJ te Leiden),
- dhr. B. Keus (NIZW te Utrecht, ambtelijk secretaris van het S.P.E.L.).

Verder wordt van de instelling waarover gerapporteerd is de implementator en/of de directeur van de instelling uitgenodigd.

1.6 Leeswijzer

Deze rapportage beschrijft de voormeting/probleemanalyse bij de derde instelling die deelneemt aan het experiment (gestart in juni 1990), namelijk de het vakinternaat Hoenderloo te Hoenderloo.

- Hoofdstuk 2 geeft een korte weergave van de doelgroep, de methodiek en de doelen van de behandeling voor Hoenderloo in het algemeen. Verder wordt aandacht besteed aan de populatie en de behandeling binnen Hoenderloo.
- In hoofdstuk 3 worden enkele voorwaarden om te komen tot een verandering beschreven en in hoeverre hier in Hoenderloo aan is voldaan.
- In hoofdstuk 4 wordt het praktisch aanbod beschreven. Allereerst wordt ingegaan op de algemene experimentopzet door ELAN Training. Verder worden ook de twee onder supervisie van ELAN Training uitgevoerde trainingen (de eerste zonder en de tweede met bewoners) geëvalueerd. Tenslotte wordt in dit hoofdstuk summier het vervolg-aanbod van ELAN beschreven.

- Dit aanbod dient - met behulp van een probleemanalyse van de instelling - op maat van de instelling te worden gemaakt.
- In hoofdstuk 5 wordt het gehanteerde instrument bij de effectmeting onder jongeren (de cliënten) beschreven.

Tenslotte wil ik een woord van dank richten aan degenen die een bijdrage geleverd hebben aan de totstandkoming van het experiment en dit onderzoeksrapport. In het bijzonder wil ik de implementator binnen Hoenderloo danken voor zijn medewerking aan het onderzoek.

2 Hoenderloo

2.1 Doelstelling en aard van de inrichting

Het Jongenshuis Hoenderloo is een orthopedagogisch en orthodidactisch vakinternaat dat zich richt op de opvang, begeleiding en opleiding van jongens en meisjes van 10-18 jaar die in een problematische opvoedings en/of opleidings-situatie verkeren.

In subsidiabele zin is het Jongerenhuis Hoenderloo een vakinternaat, met een nadrukkelijk landelijke functie.

De capaciteit bedraagt 150 jongeren, nu nog hoofdzakelijk jongens.

Opgenomen worden: voogdijpupillen, gezinsvoogdijpupillen en vrije pupillen.

2.2 Methodiek

In Hoenderloo is sprake van een orthopedagogische behandeling. Hieronder wordt verstaan een zodanige structurering van de omgeving van de in zijn ontwikkeling belemmerde jongere, dat hij/zij met zijn/haar specifieke vraagstelling aan zijn/haar omgeving op bevredigende wijze zal kunnen groeien. Het is in Hoenderloo mogelijk het gedrag van de jongere in drie milieus (leef-, school- en vrijetijdssituatie) planmatig te beïnvloeden. De eenheid van behandeling in de drie milieus is een realiseerbaar feit.

2.2.1 Leefeenheden

Het jongerenhuis Hoenderloo kent een gedifferentieerd aanbod van leef-situaties. Van oudsher kennen ze zowel horizontaal als verticaal samengestelde leefgroepen. Per leefgroep (in totaal negen) is er plaats voor 11 jongeren, die begeleid worden door 4 à 5 pedagogische medewerk(st)ers. Algemene afspraken en regels vormen een vast kader waarbinnen elke leefgroep de eigen groepsbenadering inhoud geeft. De leefgroepen hebben allemaal een eigen paviljoen, dat fraai gesitueerd is binnen het bosrijke geheel van 'Hoenderloo'. Alle jongeren hebben een eigen kamer. In het aanbod neemt het bieden van structuur een belangrijke plaats in. De uitvoering hiervan verschilt per leefgroep (afhankelijk van de medewerkers). Daarnaast zijn er negen leefgroepen naar gezinsmodel. Dit zijn groepen met afwisselend 4 tot 8 jongeren die door een inwonend (echt)paar begeleid worden. De continuïteit van de begeleiding geeft de jongere houvast in zowel affectieve zin als in de zin van een duidelijk leefklimaat. Door de inwonende begeleiders heeft elk van deze groepen een duidelijk 'eigen' gezicht. Deze 'andere' woonvorm blijkt zeer waardevol voor vele jongeren.

2.2.2 School

De interne schoolopleiding vormt een wezenlijk aspect van de behandeling. Het Jongerenhuis Hoenderloo beschikt over twee scholen:

- een VSO-school: De Meester Gangelschool, waaraan een praktijkschool verbonden is;
- een LTS: de Cornelis Beetsschool, met afdelingen en programma's op A, B en C-niveau.

2.2.3 Vrije Tijd

De clubs en uitgebreide materiële voorzieningen als zwembad, sporthal, sportvelden en het vrijetijdscentrum (voor alle doe-clubs: modelbouw, foto-, schiet-, timmer-, kook-, praatclub, bibliotheek en soos) worden als niet minder belangrijke opvoedingsmiddelen gehanteerd. Het uitgebreide vrijetijds-pakket laat bovendien zien, dat er gepoogd wordt de aandacht voor de drie leefaspekten (wonen, school, vrije tijd) evenredig te verdelen. Zo wordt er een duidelijk en veilig opvoedingsklimaat geschapen, waarbinnen de definitie van orthopedagogisch behandelen als een eerste antwoord op de hulpvraag van de jongeren gestalte krijgt.

2.3 Deelname aan experiment

De plannen ten aanzien van de deelname van Hoenderloo aan het experiment zijn verschillende malen (essentieel) gewijzigd. De eerste opzet bleek praktisch en financieel niet haalbaar voor ELAN.

Bij de start van het experiment is afgesproken dat in Hoenderloo zes leefgroepen deelnemen aan het experiment, namelijk de Wijeblik en Vollenhoven (jongeren vanaf 15 jaar), Iemhof en Berk (vanaf 14 jaar), Klimop en Kastanje (vanaf 12 jaar).

Het idee was om uit iedere unit twee leefgroepen aan het experiment te laten deelnemen. Meer is organisatorisch niet rond te krijgen. In de praktijk bleek dat drie groepen afvielen, omdat ze niet konden/wilden participeren aan het experiment. Bij twee teams was dit in verband met personele problemen (langdurig zieken) en een team ziet geen heil in de deelname aan dergelijke projecten. In totaal bleven er precies zes leefgroepen over.

Er is gekozen voor deelname door de leefgroepen en niet door de gezinswoongroepen, omdat de gezinswoongroepen slechts twee medewerkers hebben. Dit betekent dat er altijd extra begeleiding van buitenaf nodig is en dat geeft dus extra organisatorische problemen. Een andere reden is dat met name de leefgroepen behoefte hebben aan een extra impuls.

Alle zes leefgroepen zullen deelnemen aan een activiteit, georganiseerd en begeleid door ELAN Training, in de Belgische Ardennen. Nadat alle leefgroepen de training achter de rug hebben, zullen er drie leefgroepen uitgekozen worden die in het resterende experimentsjaar door ELAN Training verder intensief en drie leefgroepen die minder intensief begeleid worden. Het is echter wel de bedoeling dat alle groepen activiteiten blijven ondernemen. Hiervoor zal gedurende het experimentsjaar, indien mogelijk, materiaal en extra financiën beschikbaar worden gesteld.

De keuze zal gemaakt worden in overleg met alle betrokkenen. Uit de groepen die door willen, zal gekozen worden op basis van nog te ontwikkelen

kriteria. Gedacht wordt aan groepen die de meeste kans op succes hebben doordat ze al over bepaalde basisvaardigheden beschikken of groepen, die juist het meest behoefte hebben aan ondersteuning.

Verder is er een kerngroep ingesteld, bestaande uit de orthopedagoog (interne implementator), maatschappelijk werk, de unitcoördinator van de afdeling 'oudere jongens', het hoofd vrije tijd, de adjunct-directeur en de directeur van de Cornelis Beetsschool. Deze kerngroep bewaakt en stimuleert de voortgang van het proces. Verder nemen ze de beslissingen aangaande het experiment.

3 Voorwaarden om te komen tot verandering

3.1 Inleiding

In deze paragraaf wordt op theoretisch niveau een aantal voorwaarden om te komen tot verandering beschreven. Daarna wordt ingegaan op de vraag of binnen Hoenderloo aan deze voorwaarden voldaan is.

Een algemene voorwaarde voor een succesvolle inpassing van een verandering in een instelling is dan ook de **behoefte aan verandering** van de direct betrokkenen. Het hebben van een behoefte om te veranderen kan voortkomen uit een gesignaleerde lacune in het bestaande aanbod. Ook is het mogelijk dat er een behoefte wordt gecreëerd doordat men op de hoogte raakt van een bestaande vernieuwing. Een veranderingsproces kan door pressie van buitenaf worden afgedwongen (Rogers, 1983 en Van de Vall, 1980). De implementatie van een verandering verloopt echter het meest succesvol wanneer de direct betrokkenen binnen een instelling behoefte aan verandering hebben.

Om de algemene bereidheid tot veranderen van de betrokkenen te meten is binnen dit onderzoek een vragenlijst gehanteerd, namelijk de DDQ (Decision Determinant Questionnaire). Deze bestaande lijst is aangepast voor deze specifieke situatie: de DDQ, variant Hilhorst⁵. Bij aanvang van een experiment (bijvoorbeeld het experiment 'Ervaningsleren in de Jeugdhulpverlening') is het van belang om zicht te krijgen op deze behoefte. Indien de betrokken medewerkers namelijk geen behoefte hebben om te veranderen, maar het experiment van bovenaf opgelegd wordt is de kans klein dat de medewerkers zich daadwerkelijk zullen inzetten voor de verandering. Hierbij dient rekening gehouden te worden met het feit dat er geen 'neutrale' behoefte gemeten wordt. Er is al een experiment (een verandering) opgestart en vervolgens wordt gevraagd of de betrokkenen behoefte hebben om te veranderen. Verder is aan de hand van een lijst met open vragen in een mondeling interview onder andere ingegaan op wat de betrokken medewerkers van de instelling willen veranderen en wat de beoogde effecten zijn. Het is niet alleen van belang om te onderzoeken of de betrokkenen behoefte hebben aan een vernieuwing, maar ook **wat** ze zouden willen **veranderen**.

Een andere voorwaarde voor het welslagen van een dergelijk project is dat niet alleen de externe veranderaars (ELAN Training) verantwoordelijk zijn voor een goedlopend project, maar dat ook een sleutelfiguur binnen de organisatie medeverantwoordelijk wordt gemaakt ten aanzien van het project. Een dergelijke, zogenaamde, interne **implementator** heeft de volgende taken:

- het bewaken van de rode draad (de langere termijnplanning van het project);
- het signaleren van knelpunten;
- de directie van de betrokken instelling op de hoogte houden van de voortgang van het experiment;
- het experimentsverloop met ELAN Training bespreken;
- als contactpersoon optreden, bijvoorbeeld ten behoeve van het onderzoek;
- het bewaken van de verhouding tussen het aanbod en de bestaande methodiek;

⁵ Deze vragenlijst is als bijlage 1 opgenomen.

- het na het vertrek van de externe veranderaars verder incorporeren van de vernieuwing binnen de instelling.

3.2 Behoeftte aan verandering: de DDQ

De DDQ (Decision Determinant Questionnaire) pretendeert acht factoren van de bereidheid tot implementatie van een bepaalde innovatie (methodiek-vernieuwing) bij instellingen voor geestelijke gezondheidszorg te meten (UIT: 'Van den Bogaart en Wintels 1988, gebaseerd op Bedell e.a. 1985, pag. 11). Van den Bogaart heeft in Nederland de oorspronkelijk Amerikaanse vragenlijst vertaald aangepast aan het onderwerp van zijn onderzoek, namelijk home-trainingsprojecten⁶.

Hieronder volgt een beschrijving van de acht factoren die de DDQ preten-deert te meten.

- **Ability** is een maat voor de beschikbare bronnen (financiën, overlegstruc-tuur, beschikbare krachten en beschikbare tijd) binnen de organisatie voor de uitvoering van een innovatie (vraag 1,2 en 3).
- **Values** is een maat voor de congruentie tussen de waarden van de instelling en de waarden inherent aan de innovatie (vraag 4,5,6,7,8,9 en 10).
- **Ideas** is een maat voor de informatie die de instelling heeft over de innovatie en de juistheid van de ideeën over de vereiste procedures om de innovatie ten uitvoer te kunnen brengen (vraag 11 en 12).
- **Circumstances** is een maat voor de min of meer toevallige omstandigheden die van invloed kunnen zijn op een succesvol verloop voor de innovatie (vraag 13,14 en 15).
- **Timing** geeft aan of het tijdstip van de innovatie al dan niet juist is gekozen (vraag 16,17 en 18).
- **Obligation** is een maat voor de behoefte van de organisatie tot actie en verandering (vraag 19,20 en 21).
- **Resistance** is een maat voor structurele en menselijke factoren die verande-ring binnen de organisatie kunnen remmen (vraag 22,23,24,25 en 26).
- **Yield** is een maat voor de verwachte voordelen van de innovatie voor de organisatie (vraag 27,28,29,30 en 31).

Deze DDQ-factoren worden afgekort tot **a-VICTORY**.

Aan de adjunct-directeur (*adj.direct.*), de orthopedagoog van Hoenderloo die de rol van interne implementator (*implement.*) op zich neemt, aan zes groeps-leiders (één van ieder deelnemend team) (*grl.*) en aan de directeur van de school, de coördinator 'vrije tijd' en de unitcoördinator 'oudere jeugd' (*over.medew.*) is gevraagd om deze vragenlijst (31 vragen op een 7-punts-schaal) in te vullen. De lijsten zijn in maart 1990 voor aanvang van de eerste activiteit, ingevuld.

⁶ De test meet het oordeel van de betrokkenen over de mate waarin de organisatie geschikt is om een vernieuwing te implementeren. Uit Amerikaanse onderzoeken blijkt dat de test een goede voorspeller is. Uit onderzoeken in Nederland blijkt dat de test (globaal) differentieert, met name tussen neutraal - zeer gunstig. Het COJ voert verder onderzoek uit.

De door ongewogen optelling verkregen DDQ-scores, uit de 12 ingevulde vragenlijsten, zijn voor de overzichtelijkheid in 5 categorieën ondergebracht:

- 1= zeer gunstig,
- 2= gunstig,
- 3= neutraal,
- 4= ongunstig,
- 5= zeer ongunstig.

De gemiddelde score per factor bedraagt:

DDQ-scores	Totaal	Abil	Val	Ideas	Circ	Tim	Obli	Resist	Yield
adj.direct.	2	3	2	2	3	2	2	2	1
implement.	2	3	1	2	1	1	2	1	1
grl.	2	2	2	2	1	1	1	2	2
over.medew.	2	2	2	2	2	2	2	2	1

Over het algemeen kan gesteld worden dat de scores redelijk gunstig zijn. Uit de open interviewvragen blijkt dat de medewerkers niet een duidelijk beeld hebben van de inhoud van het project. De onderzoeker had op grond hiervan minder gunstige scores op de DDQ verwacht. Opvallend is dat de adjunct-directeur, degene die gepleit heeft voor deelname van Hoenderloo aan het experiment ervaringsleren, in verhouding, de meeste twijfels heeft.

(Met name ten aanzien van de factoren ability en circumstances). Uit bovenstaande scores blijkt dat alle betrokkenen een (hoge) verwachting hebben omtrent de voordelen van de verandering voor de organisatie (Yield). De betrokkenen hebben enige twijfel bij de aanwezigheid van voldoende voorwaarden (financiën, goede overlegstructuur, voldoende vaardigheden medewerkers) voor de uitvoering van het experiment (ability).

Hieronder worden de antwoorden per factor weergegeven.

In de **ability**-schaal is gevraagd naar de aanwezigheid van de noodzakelijke bronnen voor inpassing (implementatie) van het ervaringsleren binnen de inrichting.

Voorals de adjunct-directeur is van mening dat de financiële middelen onvoldoende zijn om ook in de toekomst dergelijke programma's structureel te organiseren. Veel betrokkenen hebben enige twijfel of de juiste voorwaarden (bijv. overlegstructuur) aanwezig zijn voor het uitvoeren van het ervaringsleerproject. De meeste geïnterviewden zijn tot op zekere hoogte eens met de uitspraak dat de medewerkers voldoende vaardigheden hebben om het project uit te voeren.

De **Values**-schaal onderzoekt de congruentie tussen de aangeboden en de bestaande methodiek.

Door de geïnterviewden wordt gesteld dat de directie (en dan vooral de adjunct-directeur) grote waarde hecht aan de invoering van het experiment. Bijna alle betrokkenen zijn van mening dat de methode ervaringsleren een methode is die redelijk afwijkt van de manier waarop in Hoenderloo normaal gewerkt wordt, terwijl ze tevens stellen dat het ervaringsleren goed past binnen het hulpverleningspakket van het internaat. De medewerkers zijn niet duidelijk betrokken bij de beslissing om het ervaringsleerproject in te voeren. Het doel van de deelname aan het project is bijna alle betrokkenen wel

duidelijk. De betrokkenheid bij de invoering van het ervaringsleerproject is redelijk. Bij het ene team is het beter dan bij het andere.

De adjunct-directeur en de interne implementator zijn van mening dat de medewerkers van de deelnemende teams niet geheel begrijpen welke veranderingen de invoering van het ervaringsleerproject met zich mee zal brengen (gemeten via de **Ideas**-schaal). De groepsleiders zelf denken hier wel wat meer zicht op te hebben. Verder stellen de betrokkenen dat er binnen de instelling tamelijk makkelijk voldoende informatie over het ervaringsleerproject te verkrijgen is.

Het experiment valt niet samen met een reorganisatie binnen de instellingen (**Circumstances**-schaal). Een aantal betrokkenen, waaronder de adjunct-directeur, stelt dat de invoering van het ervaringsleren (enigszins) negatief beïnvloed wordt door onvoorziene omstandigheden⁷. Slechts een enkele betrokkene is van mening dat men binnen Hoenderloo in meerdere of mindere mate vasthoudt aan de bestaande methodes, waardoor de invoering van het ervaringsleren moeizaam zou kunnen verlopen.

De betrokkenen stellen dat het tijdstip van de innovatie (**Timing**) goed is gekozen. Over de vraag of het ervaringsleren kan worden uitgetoetst zonder dat dit ingrijpende veranderingen vergt, lopen de meningen uiteen. De meeste groepsleiders en de interne implementator zijn van mening dat het ervaringsleren kan worden uitgetoetst zonder dat dit ingrijpende wijzigingen vergt. De adjunct-directeur voorziet enige wijzigingen en de overige medewerkers zijn van mening dat er behoorlijke wijzigingen zullen moeten plaatsvinden om het ervaringsleren uit te proberen. Mocht het experiment niet het verwachte resultaat opleveren dan kan men, volgens de geïnterviewden, zonder moeite terugvallen op de bestaande methoden.

De betrokkenen zijn van mening dat het ervaringsleren (redelijk) inspeelt op een van de prioriteiten binnen Hoenderloo (**Obligation**-schaal). Tevens zijn ze van mening dat het ervaringsleerproject voldoet aan een behoefte binnen het internaat (zie 3.3). Het ervaringsleren sluit goed aan bij de behoeften van de doelgroep, aldus de betrokkenen.

De aanwezigheid van remmende factoren is gemeten via de **Resistance**-schaal. Niet alle geïnterviewde betrokkenen zijn het er over eens of er onder de medewerkers weerstand tegen de invoering van het ervaringsleren bestaat. Een aantal ziet deze weerstand niet, anderen wel. Een aantal betrokkenen stelt dat medewerkers enig wantrouwen hebben omtrent de redenen voor het invoeren van het ervaringsleren. Geen van de respondenten denkt dat het invoeren van het ervaringsleren negatieve gevolgen zal hebben.

De **Yield**-schaal vertoont een gunstig beeld. Dit betekent dat de betrokkenen, zowel groepsleiders als staf en directie, van het invoeren van het ervaringsleren voordelen verwachten. De groepsleiders denken dat de hulpverlening in beperkte mate zal verbeteren door de invoering van het ervaringsleren.

⁷ Het is de onderzoeker niet geheel duidelijk op welke omstandigheden gedoeld wordt. Dit zal nagevraagd worden.

3.3 Veranderings- c.q. verbeteringsbehoefte nader toegelicht

Methode van onderzoek

In het kader van de voormeting zijn de deelnemers aan de eerste interventie (zes groepsleiders, de orthopedagoog (implementator), de coördinator 'vrije tijd', de unitcoördinator 'oudere jeugd' en de maatschappelijk werkster) voor hun vertrek aan de hand van een lijst met open vragen geïnterviewd. Verder zijn ook de adjunct-directeur en de directeur van de school van Hoenderloo geïnterviewd.

Een aantal 'overhead'-medewerkers nemen deel aan de eerste tocht, zodat deze in kunnen springen in teams waar ze onvoldoende medewerkers of onvoldoende getrainde medewerkers hebben.

In totaal zijn in het kader van dit onderzoek 12 betrokkenen geïnterviewd.

Voorbereidingsfase

In de voorbereidingsperiode is het aanvankelijk opgestelde, veelomvattende plan gewijzigd. De adjunct-directeur van Hoenderloo stelt dat ELAN in een laat stadium gesteld heeft dat het plan te omvangrijk is. Dit heeft veel irritatie, discussie en een spoedoverleg met WVC opgeleverd. Uiteindelijk moest in een zeer kort tijdsbestek de uitvoeringsfase opgezet worden. Dit heeft de interne voorbereiding geen goed gedaan.

Redenen om met het ervaringsleren aan de slag te gaan

De adjunct-directeur van Hoenderloo stelt dat de methode ervaringsleren goed aansluit bij de, als belangrijk geachte, actieve besteding van vrije tijd. Het experiment betekent een uitbreiding van het activiteitenaanbod. In de aan het internaat verbonden (Cornelis Beets-) school heeft men reeds eerder (positieve) ervaringen opgedaan met de methode ervaringsleren. De directeur van de school stelt dat ze gekozen hebben voor deze methodiek om, in plaats van te verbaliseren, dingen met jongeren te ondernemen. Door middel van dit experiment wil de directie het ervaringsleren binnen de leefgroepen meer inhoud geven en daardoor meer rendement halen uit de leefgroep.

Enkele teams zeggen al bezig te zijn met het ervaringsleren, waarmee ze bedoelen dat ze één keer per jaar met de groep kanoën/naar de Ardennen gaan. Twee groeps werkers stellen dat ze zelf al een kamp wilden organiseren. Het aanbod van een intensieve week sluit goed aan bij hun plannen.

Een respondent stelt dat een mogelijkheid van het aan het experiment verbonden onderzoek is dat het rendement van de methode ervaringsleren onderzocht wordt. Vooral ook het rendement op de langere termijn zou hij onderzocht willen zien.

De adjunct-directeur vraagt zich af hoe het ervaringsleren binnen de behandeling geïntegreerd zou kunnen worden, zonder dat dit ten koste gaat van de school.

Redenen om juist voor deze methode te kiezen

Volgens de adjunct-directeur is de reden om juist deel te nemen aan een experiment ervaringsleren dat ze een aanbod gekregen hadden om deel te nemen en dat ze hier instemmend op gereageerd hebben, vanwege hun positieve ervaringen met deze methode in de aan het internaat verbonden school. De interne implementator verwacht een vliegwieleffect van de organisatie van een activiteit aan het begin van het schooljaar. Het opdoen van een gezamenlijke ervaring werkt bevorderend voor de groepscohesie.

Een ander stelt dat gekozen is voor deze methode omdat het ervaringsleren mogelijkheden biedt om dingen met elkaar te doen (in plaats van verbaliseren, activeren), en de saamhorigheid te versterken. Er zijn geen escape mogelijkheden tijdens deze activiteiten.

De maatschappelijk werkster stelt dat ze jongeren verwijzen naar instellingen die hun aanbod gebaseerd hebben op de methode ervaringsleren, als het A.H.Franckehuis en de HHK. Ze vindt het positief als ze dit aanbod zelf zouden kunnen doen.

Opvallend is dat in alle antwoorden voornamelijk gerefereerd wordt aan de fysieke activiteiten. Dit is mede te verklaren door de ervaring met (fysieke activiteiten) die door de school zijn opgedaan. Een aantal medewerkers vergelijkt het ervaringsleren met de kano-, fiets- of looptocht die ze aan het begin van het schooljaar houden. Het beeld dat ze van de methode ervaringsleren hebben, is vrij eenzijdig.

Voornaamste kenmerken methode

De betrokkenen noemen als belangrijkste kenmerken:

- in een uitdagende, natuurlijke situatie jongeren leren ervaren wat hun grenzen zijn en deze verleggen (positiever zelfbeeld verschaffen); er is geen ontwijkingsgedrag mogelijk;
- samen (jongeren en volwassenen) dingen doen, minder verbaliseren;
- andere kanten van jongeren zien;
- stimuleren van de positieve kanten van jongeren;
- buiten het normale dagpatroon, in een andere omgeving ervaringen opdoen;
- geen escape mogelijkheden;
- intensieve manier van contact hebben, die goed past bij hun doelgroep; in korte tijd leer je elkaar goed kennen;
- bevordert de groepsbinding;
- verantwoording voor anderen dragen; op elkaar aangewezen zijn;
- ontspanning door inspanning.

Uit de beschrijving van de kenmerken (en mogelijkheden) wordt het eenzijdige beeld dat de betrokkenen van de methode ervaringsleren hebben bevestigd. Alle als kenmerkend beschreven elementen van het ervaringsleren hebben betrekking op de extreme fysieke activiteiten. De nadruk op reflectie (de doen-denken-doen keten van ELAN) wordt bijvoorbeeld niet genoemd. Waarschijnlijk onder andere door de ervaringen met de buitenactiviteiten van de Cornelis Beetsschool kunnen de betrokkenen wel een aantal mogelijkheden van dergelijke activiteiten beschrijven.

Reden experiment bij specifiek onderdeel

Het experiment ervaringsleren in de jeugdhulpverlening start, in tegenstelling tot de andere deelnemende instellingen, in zes leefgroepen van het internaat. In eerste instantie wilden ze ook de gezinshuizen laten deelnemen aan het experiment, maar dit bleek niet haalbaar. Eén van de twee gezinshuiswerkers kan de groep vanwege praktische en organisatorische redenen niet alleen draaien.

Nadat de zes leefgroepen deelgenomen hebben aan een training van ELAN Training zal beslist worden welke drie leefgroepen verder door ELAN ondersteund/getraind zullen worden. Uit organisatorische en financiële redenen is het niet mogelijk om alle zes leefgroepen gedurende het experimentsjaar intensief te begeleiden.

Gewenste veranderingen

Aan de betrokkenen is tijdens het interview gevraagd wat er, naar hun mening binnen Hoenderloo (los van het ervaringsleerexperiment) zou moeten veranderen.

De adjunct-directeur is van mening dat er verder gewerkt dient te worden aan de overgang van een 'praatcultuur' naar een 'doe-cultuur'.

Verder dienen de vaardigheden van medewerkers wat betreft de methodische aanpak vergroot te worden. Een andere geïnterviewde stelt dat er structureler aandacht besteed moet worden aan methodieontwikkeling.

Een respondent stelt dat het contact tussen de school en de groepen verbeterd dient te worden.

Voor zeer problematische jongeren heeft men onvoldoende mogelijkheden (te weinig kleinschalige groepen: een verdere differentiatie wordt, op lange termijn, wenselijk geacht).

Een ander stelt dat er een betere integratie tussen internaat en gezinssituatie bewerkstelligd dient te worden (jongeren leven vaak in twee werelden).

Opgemerkt wordt dat de plaats van 'vrije tijd' duidelijker dient te worden.

Deze krijgt altijd de derde plaats na school en de groep.

Een groepswerker stelt dat de organisatie verzakelijkt (weinig steun vanuit de staf en de directie), waardoor de afstand groter wordt. Ook twee andere groepswerkers stellen dat de 'lijnen heel lang zijn'. Ze zouden dit willen veranderen.

Twee werkers pleiten voor een verruiming van het groepsbudget: "Als er meer geld was waren we allang weggeweest."

Plaats van het ervaringsleren binnen het totale behandelingsaanbod

Het is van belang om duidelijkheid te hebben over de plaats van het project binnen de instelling. Voor medewerkers is het wenselijk om te weten of er naar een totale verandering gestreefd wordt of naar een toevoeging/aanvulling op het bestaande. Het laatste brengt minder onrust/weerstand met zich mee. Alle geïnterviewde betrokkenen van Hoenderloo zijn van mening dat het ervaringsleren als een **toevoeging** op het bestaande hulpverleningsaanbod moet worden beschouwd.

De adjunct-directeur stelt dat het doel van het experiment is om een beter zicht te krijgen op de mogelijkheden van het ervaringsleren. In eerste instantie wordt het als een **verrijking** gezien. De vraag is hoe het ervaringsleren in de toekomst een plaats kan krijgen binnen het vakinternaat. Gedurende het experiment willen ze de (on)mogelijkheden van groepsleiders en jongeren leren ontdekken.

3.4 Doelstellingen (beoogde effecten) van het experiment

Het is van belang om in de eerste fase van het inpassingsproces duidelijkheid te krijgen over de (eind)doelen die de organisatie met het project nastreeft. Er kan dan onderzocht worden of de methode ervaringsleren mogelijkheden biedt om deze doelen te halen.

In een latere fase kan getoetst worden of de doelstellingen daadwerkelijk gehaald zijn.

In deze paragraaf worden op basis van de interviews, de doelstellingen op drie verschillende niveaus weergegeven. In de conclusies (3.8) worden de doelstellingen beschreven die binnen het onderzoek worden getoetst.

Het niveau van de totale organisatie

De algemene doelstelling van het experiment op het niveau van de inrichting is het verrijken van het bestaande hulpverleningsaanbod.

Het experiment ervaringsleren biedt de groepen de mogelijkheid om één tocht met de jongeren te maken. Een dergelijke tocht, zo wordt gesteld, heeft effect voor de rest van het jaar. Een ander formuleert als doel het verder uitbouwen van de actievare manier van werken. Volgens een medewerker dient onderzocht te worden of het ervaringsleren kan bijdragen in het verbeteren van het hulpverleningsaanbod. Ook een betere integratie tussen school, vrije tijd en internaat wordt als doel genoemd.

De meeste groepsleiders hebben geen duidelijk idee over het gewenste effect van het experiment op het niveau van de totale organisatie. Een groepsleider stelt dat er meer grotere activiteiten zouden moeten plaatsvinden, met pedagogische elementen.

De interne implementator zou op de langere termijn (ongeveer 3 jaar) het hulpverleningsaanbod willen differentiëren. Hij ziet de waarde van een aparte groep van 'ik-zwakke' jongeren. De adjunct-directeur ziet (in de toekomst) specifieke mogelijkheden voor het ervaringsleren bij de groep jongeren die niet meer toe willen/kunnen werken aan een LTS diploma.

Het niveau van de medewerkers

Een doelstelling is het meer medewerkers kennis laten maken met een andere methode (deskundigheidsbevordering), dat wil zeggen medewerkers enthousiasmeren om activiteiten te organiseren. De adjunct-directeur omschrijft het doel als het verbeteren van de mogelijkheden van medewerkers om op een andere manier naar jongeren en hun werk te kijken.

Volgens de meeste betrokkenen hoeft de teamsamenwerking niet verbeterd te worden. Wel acht men het positief om als team een gezamenlijke positieve ervaring op te doen. Een ander noemt plezier en ontspanning als doelstelling: het buiten het internaat met elkaar bezig zijn.

Het niveau van de cliënten

De belangrijkste doelstelling van het experiment op het niveau van de cliënten is dat het negatieve zelfbeeld van jongeren doorbroken wordt. Het doel is dan ook jongeren laten ervaren dat ze meer kunnen door grenzen te verleggen. Jongeren moeten geconfronteerd worden met hun sterke en zwakke kanten.

Een ander doel dat genoemd is, is het verbeteren van de groepscohesie.

3.5 Welke jongeren komen in aanmerking

In principe is de methode ervaringsleren geschikt voor alle jongeren binnen Hoenderloo. Niet alleen voor verbaal-zwakke, maar ook voor verbaal sterke jongeren biedt de methode mogelijkheden.

Twee medewerkers denken dat de methode vooral geschikt is voor de oudere groep, vanaf 15 jaar.

3.6 Interne implementator

Inleiding

In dit experiment is in de voorbereidende besprekingen van de instellingen met WVC en een vertegenwoordiger van het S.P.E.L. gewezen op de noodzaak van het aanstellen van een interne implementator. Uit beschikbare literatuur (Slot, 1988, Beenackers. In: Schippers, 1984) en een eerder uitgevoerd onderzoek in de Rijksinrichting Overberg is het belang van een dergelijke sleutelfiguur, die onder andere de rode draad bewaakt en zich medeverantwoordelijk voelt voor het welslagen van het project, duidelijk aangetoond. Uit deze onderzoeken blijkt dat een interne implementator:

- Een positie binnen de instelling dient te hebben met een zekere vorm van gezag en overzicht.
- Op de hoogte dient te zijn van de praktische inhoud van het project.
- Interesse heeft in de gehanteerde methode.

Hieronder wordt beschreven of er iemand binnen de instelling medeverantwoordelijk is gemaakt voor het welslagen van het experiment, wat de taken zijn van deze verantwoordelijke (de interne implementator), of de implementator kennis heeft omtrent de methode ervaringsleren en de mogelijke tijdsinvestering van de implementator.

Taken interne implementator

Aanvankelijk was de adjunct-directeur interne implementator. Op het moment dat de adjunct-directeur (na de voorbereidingsfase) ziek werd heeft de orthopedagoog deze taak overgenomen. Hij bleef het interne implementatorschap doen in verband met de lopende gang van zaken c.q. de opgebouwde communicatie. In feite zijn beiden intensief betrokken bij het experiment. De belangrijkste taak is het regelen van de organisatorische zaken rond het experiment. De interne implementator moet deze activiteiten naast zijn reeds bestaande taken uitvoeren. Er zijn geen taken die hij kan afstoten, wel zal hij voorrang geven aan de ervaringsleeractiviteiten.

Kennis interne implementator omtrent ervaringsleren

Doordat in Hoenderloo al eerder binnen de school met deze methode gewerkt werd, heeft de adjunct-directeur een redelijk zicht op de methode. Verder heeft hij ook deelgenomen aan themadagen en congressen over dit onderwerp.

3.7 Knelpunten/aandachtspunten

organisatorisch niveau

- In de onderhandelingsfase met ELAN Training is niet alles even soepel verlopen. Deze fax heeft ook lang geduurd.
- De adjunct-directeur vraagt zich af in hoeverre het ervaringsleren in de toekomst financieel/organisatorisch in te passen is.
- Een groepsleider stelt dat er geen (financiële) waarborg is dat als het experiment positief verloopt ze het na de experimenteerperiode kunnen voortzetten. Een eenmalig aanbod vindt hij niet relevant.
- Er nemen veel groepen aan het experiment deel. Dit vergt een behoorlijke (organisatorische) investering.
- De adjunct-directeur vindt de externe coördinatie van het experiment mager.

- Personeelproblemen: groepen die kampen met langdurig zieken kunnen niet deelnemen aan de training. Ook bij andere teams zijn er roosterproblemen.
- Kost veel tijd en energie.
- Compensatiemogelijkheden zijn nog niet ontwikkeld. Het experiment is alleen mogelijk als medewerkers veel vrije tijd en enthousiasme willen-/kunnen inzetten.

inhoudelijk niveau

Een groepsleider stelt dat ze al ervaring hebben met dergelijke activiteiten. De trainers zullen dus wel een goed aanbod moeten hebben. De interne implementator stelt dat ze in korte tijd heel veel organisatorische zaken moeten regelen, waardoor ze niet aan de meer inhoudelijke kant toekomen. Een medewerker stelt dat het geen mode-verschijnsel mag worden, maar dat het daadwerkelijk een 'middel erbij' moet worden.

individueel niveau

- De compensatie is onvoldoende geregeld. Na een training moeten de groepswerkers direct de volgende dag weer werken.
- Door ziekte van personeel kan een groep niet deelnemen.
- Een knelpunt op het niveau van de cliënten is, zo stelt een groepsleider dat ze verschillende bedplassers in de groep hebben van 15-17 jaar.
- Het is niet voor alle deelnemers eenvoudig om in de privé-situatie alles goed te regelen om mee te kunnen naar de Ardennen.
- Plaatsende instanties en ouders zijn nog niet goed geïnformeerd.

3.8 Samenvatting en conclusies

De aan Hoenderloo verbonden (Cornelis Beets) school heeft al een aantal jaren aan het begin van het schooljaar een tocht in de Ardennen georganiseerd. Nu ligt het in de bedoeling om het ervaringsleren ook in de leefgroepen te introduceren als **verrijking** van het bestaande aanbod. Door middel van het organiseren van een activiteit aan het begin van het schooljaar wil men de groepscohesie bevorderen. Gekozen wordt om na de zomervakantie een dergelijke activiteit te organiseren, omdat er dan veel nieuwe jongeren komen. Verder stelt de adjunct-directeur dat ze een actievere besteding van de vrije tijd willen stimuleren. In plaats van te verbaliseren, willen ze de jongeren meer activeren.

Opvallend is dat het beeld van het ervaringsleren vrij eenzijdig is. De nadruk wordt gelegd op de fysieke activiteiten.

De DDQ-scores, die de bereidheid om te veranderen weergeven, zijn redelijk positief.

De betrokkenen hebben (enige) twijfel bij de aanwezigheid van voldoende voorwaarden (financiën, goede overlegstructuur, voldoende vaardigheden medewerkers) ten aanzien van het experiment. De medewerkers zijn niet betrokken bij de beslissing om het ervaringsleren in te voeren. Bijna alle betrokkenen zijn van mening dat het ervaringsleren een methode is die redelijk afwijkt van de manier waarop in Hoenderloo normaal gewerkt wordt. Niet alle betrokkenen voorzien dat er direct grote wijzigingen noodzakelijk zijn om het ervaringsleren uit te proberen. Dit komt doordat de medewerkers het ervaringsleren zien als een toevoeging op het bestaande hulpverleningsaanbod. Slechts een enkele betrokkene is van mening dat men binnen Hoenderloo in meer of mindere mate vasthoudt aan de bestaande methode.

Alle betrokkenen verwachten duidelijke voordelen van het invoeren van het ervaringsleren. De coördinator en de adjunct-directeur zijn aangesteld als implementator. De betrokkenen noemen slechts enkele (duidelijke) doelstellingen. De doelstellingen die in het kader van dit begeleidende onderzoek geëvalueerd worden, zijn:

- 1 verrijking van het hulpverleningsaanbod;
- 2 medewerkers enthousiasmeren voor de methode ervaringsleren;
- 3 een actievere besteding van de vrije tijd door jongeren;
- 4 jongeren een positiever zelfbeeld verschaffen.

Deze doelstellingen zijn gebaseerd op de doelen die de medewerkers geformuleerd hebben tijdens de interviews (zie 3.4).

Doelstelling 1, 2 en 3 worden geëvalueerd in de interviews die in het kader van de eindmeting onder de betrokkenen (ELAN Training, medewerkers en adjunct-directeur) worden gehouden. Doelstelling 4 wordt getoetst door middel van de effectmeting onder jongeren (zie ook hoofdstuk 5).

4 Praktisch aanbod in Hoenderloo

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt beschreven op welke wijze de methode ervaringsleren binnen Hoenderloo en meer specifiek in de leefgroepen, is geïntroduceerd. De experimentsopzet van ELAN Training wordt in het kort weergegeven (zie 4.3). Vervolgens worden de belangrijkste bevindingen wat betreft de activiteiten en de algemene conclusies beschreven. In dit hoofdstuk wordt gebruik gemaakt van de experimentsopzet van ELAN Training, vergaderverslagen, verslagen van trainingen en aanvullende informatie van ELAN en betrokkenen binnen Hoenderloo. Opvallend is dat het erg lang duurt voordat de verslagen van de activiteiten gereed zijn. De verslagen van vergaderingen zijn zeer beknopt en geven voor iemand die niet tijdens een vergadering aanwezig is geweest slechts beperkt inzicht in het besprokene.

4.2 Experimentsopzet ELAN Training

In de onderhandelingsfase met het Ministerie van WVC heeft ELAN Training een experimentsdesign gemaakt. Bij aanvang van het experiment is duidelijk gesteld dat deze algemene opzet niet als een soort blauwdruk ongewijzigd ingevoerd dient te worden. In de praktijk zal dit aanbod aan de specifieke situatie binnen de betreffende inrichting worden aangepast⁸.

Het aanbod is onderverdeeld in verschillende fasen, namelijk:

FASE A: AANLOOPFASE

In deze fase wordt de methodiek geïntroduceerd. Het doel van deze fase is dat door eigen ervaring en gerichte evaluaties het team/de staf en overige betrokkenen zicht krijgen op de mogelijkheden en middelen van ervaringsleren.

FASE B: MINIPROJECT

In de tweede fase wordt aan de hand van de ervaringen uit fase A een kort project opgezet van een aantal maanden als 'try-out' op maat en ritme van het huidige werk.

FASE C: TRAININGSMODEL BEHANDELMODEL

Het doel van deze fase is het ontwikkelen van een behandelmodel voor de langere termijn met behoud van eigen identiteit en in nauwe samenwerking tussen de partners.

FASE D: UITVOERING PRAKTIJK

Na afronding van het experiment gaat de instelling op eigen kracht verder.

Voor een verdere uitwerking van deze gefaseerde opzet wordt verwezen naar bijlage 3.

⁸ In de eindevaluatie zal beschreven worden in hoeverre ELAN Training hiermee rekening heeft gehouden.

Op dit moment bevindt het project zich in de aanloopfase. De in de volgende paragraaf beschreven activiteiten worden dan ook gerekend onder fase A: de aanloopfase.

4.3 Aanloopfase

4.3.1 Opzet

In de experimentsopzet heeft ELAN Training voor de eerste fase de volgende doelen geformuleerd:

- Introductie methodiek aan alle betrokkenen.
- Alle betrokkenen, door eigen ervaring en gerichte evaluaties inzicht geven in de mogelijkheden en middelen van de methode ervaringsleren.

Uit de opzet blijkt verder dat het in de bedoeling ligt om de medewerkers door het zelf laten ervaren en reflecteren (het doen-denken-doen-principe) de werkwijze van ELAN Training te leren kennen. Door de ondernomen activiteiten moeten de teamleden en de overige deelnemers zicht krijgen op hun eigen (on)mogelijkheden en op de sterke en zwakkere aspecten van elkaar. De methode beoogt individuele specifieke kwaliteiten naar boven te halen. In de experimentsopzet stelt ELAN Training dat in haar vervolgaanbod aangesloten zal worden bij de kwaliteiten die er binnen de inrichting aanwezig zijn.

ELAN Training werkt aan een algemene handleiding ter ondersteuning van - en als naslagwerk bij het organiseren van activiteiten. In deze handleiding staan de verschillende oefeningen feitelijk beschreven aan de hand van de elementen inhoud (taakgericht), proces (proceduregericht) en produkt (produktgericht). Er wordt aandacht besteed aan didactische principes, richtlijnen bij evaluaties en pedagogische vuistregels (gewezen wordt op het belang van een goede grondhouding). Per oefening wordt ingegaan op de doelstellingen en een aantal aandachtspunten (onder andere: hoe introduceer je het vlotbouwen; waarmee moet je bij het klimmen rekening houden, hoe en met welk doel dient er geëvalueerd te worden).

Een eerste versie van dit stuk is na de eerste (basis)training aan alle deelnemers uitgereikt.

4.3.2 Procesverloop

In deze paragraaf worden de activiteiten in chronologische volgorde besproken. Onder het kopje 'tussenperiode' wordt weergegeven wat er in de periode tussen twee activiteiten heeft plaatsgevonden, indien relevant voor het experiment.

1 Eerste tocht (12-18 mei 1990)

Inleiding

Aan deze eerste training doet een vrij grote groep medewerkers van Hoenderloo mee. De groep bestaat uit vertegenwoordigers van vijf van de zes aan het experiment deelnemende leefgroepen⁹ en twee stafmedewerkers, namelijk de orthopedagoog en een maatschappelijk werkster. Verschillende deelnemers kennen elkaar niet of nauwelijks. Belangrijk voor het welslagen van het experiment is dat deze medewerkers op elkaar betrokken raken om elkaar tijdens het experiment en de voortgang te stimuleren en te ondersteunen.

Deelnemers

Tien groepsleiders, een maatschappelijk werkster, hoofdleder (unitcoördinator), de interne implementator (orthopedagoog) en twee medewerkers van ELAN Training. In totaal hebben 12 medewerkers uit verschillende groepen van Hoenderloo aan deze eerste tocht deelgenomen. Een knelpunt is dat de deelnemerslijst bijna tot op het laatst bijgesteld moet worden in verband met organisatorische problemen.

Het uitgangspunt was dat van iedere groep twee groepsleiders zouden deelnemen. De teams zijn zelf met een voorstel gekomen over wie het beste zou kunnen deelnemen. In de praktijk betekent dit dat groepsleiders die grote weerstand hebben tegen het project niet deelnemen (en dus geïnterviewd zijn in het kader van de voormeting).

Doel

- 1 Kennismaking met de methode ervaringsleren (deelnemers).
- 2 Inzicht krijgen in het functioneren van de groep (trainers/deelnemers).
 - ad 1 Deelnemers kunnen ondervinden of zij de methode bruikbaar achten voor de behandeling binnen hun instelling (of onderdeel daarvan).
 - ad 2 Het zicht krijgen op het krachtenveld en het functioneren van een groep en de individuele groepsleden is voor de trainers, onder andere ten behoeve van het op maat maken van het programma, van belang. Een belangrijk onderdeel is ook dat de groepsleden zelf meer zicht krijgen op het functioneren van en de verhoudingen van een groep.

ELAN stelt dat de volgende zaken aan de orde zijn gekomen:

- rol en functioneren van het individu in de groep,
- individuele leerthema's,
- samenwerking/cultuur van de groep,
- samenwerking/cultuur van de achterliggende organisatie,
- voor- en nadelen van het gebruik van de ervaringsleermethode met de jongeren van Hoenderloo (impliciet) en
- planning en management van het ervaringsleerproject op Hoenderloo.

Activiteiten/middelen

Speleo (grotten), looptocht, vlot maken en varen, klimmen, solobivak, samenwerkingsoefening en evaluaties.

⁹ Eén team kon vanwege het aantal zieken geen vertegenwoordiger aan deze training laten participeren.

Lokatie

De Belgische Ardennen.

Bevindingen team

- Drie dagen voor het **vertrek** naar de Ardennen maken de deelnemers kennis met de begeleiders van ELAN Training. Er is weinig tijd om uitgebreid in te gaan op de vragen van de deelnemende medewerkers van Hoenderloo. De interne implementator is van mening dat ELAN Training in een laat stadium informatie heeft gegeven over de doelstelling, inhoud, methodiek en programmatische invulling van het experiment ervaringsleren. Hier wordt de beperkte voorbereidingsfase manifest. Er treedt tijdens de tocht enige rolverwarring op. Toch is de stemming bij de deelnemers goed.
- De **omschakeling** van Nederland naar de Ardennen verloopt moeizaam.
- Ongeveer de helft van de groep is al een keer in de **grotten** van Huy geweest. Men is zeer zorgzaam voor elkaar. De ervaringen variëren tussen "nee, dit hoeft voor mij niet meer" tot "ja, ik zou dit nog weleens willen doen".
- De **looptocht** wordt als fysiek zwaar ervaren. De interne implementator stelt dat deze activiteit een perfecte aanjager is, aangezien deelnemers elkaar op een manier leren kennen die in Hoenderloo niet mogelijk is. De rolverdeling in de groep wordt snel duidelijk, evenals de individuele kwaliteiten van de verschillende deelnemers.
De medewerkers van Hoenderloo hadden kritiek op de begeleiders van ELAN Training over het niet meelopen. Deze weerstand zorgde ervoor dat niet alle opdrachten onderweg werden uitgevoerd. Ook hebben ze niet het op de kaart aangegeven traject gevolgd, maar hun eigen route uitgestippeld. De laatste opdracht heeft goed gewerkt: 'rondom het kampvuur terugkijken naar je jeugd tussen 12 en 18 jaar en vertellen welke gebeurtenis het meeste invloed heeft gehad op je huidige zijn'.
- Ook bij het **vlotten** bouwen kwam de duidelijke rolverdeling tussen de doeners, de denkers, de verzorgende, de pleziermakende en aan de rand functionerende volwassenen naar voren.
- In de **evaluaties** is stilgestaan bij de manier van overleg voeren, naar elkaar luisteren, inbreng van ieders mening, de ontstane rolverdeling, ieders aandeel in de verschillende activiteiten en het benutten van ieders kwaliteiten. Het bekijken van de video-opnamen heeft hierbij zeer verhelderend gewerkt. De interne implementator signaleert dat de deelnemers elkaar aarzelend becommentariëren, de positieve feed-back overheerst. Een begeleider van ELAN Training geeft wel scherpe analyses die alle deelnemers stof tot nadenken geven.
- Vervolgens worden er **groepsopdrachten** uitgevoerd waar de thema's uit de evaluatie zijn ingebouwd: luisteren naar elkaar, samenwerken, rolwisseling. Bij de evaluatie van deze activiteit stelt een begeleider van ELAN Training dat de deelnemers de instelling moeten vergeten en zich niet bezig moeten houden met hoe het in een volgende activiteit met de jongeren in de Ardennen zal gaan, maar nu vooral aandacht aan zichzelf moeten besteden. De groep maakt hierdoor een omslag van vragen naar technische training en instructie naar zelf doen, ervaren en daarover nadenken. De weerstand naar de trainers is omgeslagen in vertrouwen hebben in, steun en zekerheid ervaren. Het contact is vanaf dat moment goed.
- Het **klimmen** is voor de meeste deelnemers een uitdaging waarin fysieke kwaliteiten, doorzettingsvermogen, vertrouwen hebben in materiaal en zekeraar sterk getoetst worden.

- Ook de **kanotocht** gevolgd door de **solo** wordt door iedereen positief benoemd.
- Tijdens de **eindevaluatie** blijkt dat de deelnemers de week als positief hebben ervaren. Het heeft ze aan het denken gezet over de werksituatie en ieders persoonlijke functioneren daarin. Men heeft elkaar beter leren kennen en waarderen. Meerdere deelnemers stellen "dat de accu weer opgeladen is".
Ook wordt vooruitgekeken naar de komende tochten met de jongeren in augustus, september en oktober. De deelnemers krijgen van ELAN de opdracht hun ervaringen levend te houden en stimulerend te zijn voor degenen die niet meegeweest zijn op de trainingsweek.

Bevindingen ELAN

- Een dynamische groep mensen, veel energie, veel lol met elkaar (beetje de "oude-jongens-krentenbrood-vakantiesfeer").
Een hele zelfstandige groep die los van de begeleiders van ELAN Training beslissingen neemt.
Veel ervaren werkers (12-20 jaar in het vak, merendeel mannen), enkele onervaren werkers (1 à 2 jaar in het vak, merendeel vrouwen).
- De medewerkers geven elkaar veel krediet. Ze gaan niet snel staan voor wat ze persé willen, maar zijn juist snel tot compromissen bereid.
- Vooral aan het begin van de training was er veel weerstand tegen de manier van werken van de medewerkers van ELAN Training. De medewerkers van Hoenderloo zagen de trainers als activiteitenexperts. Ze verwachtten dat ze geleerd zou worden hoe ze activiteiten voor hun jongeren op zouden kunnen zetten¹⁰. De trainers zeggen telkens weer het principe van het ervaringsleren uitgelegd te hebben. Pas op de vierde dag, tijdens het klimmen, kwam er een vertrouwensband tot stand. Daarna veranderde het thema in de groep van 'hoe doe ik het met mijn jongeren' naar 'wat doet het met mij'.
- De deelnemers waren gereserveerd-geïnteresseerd, en niet zeer leergierig. Wel wilden ze graag technische vaardigheden leren, waar ze al veel van wisten. Zo kenden veel deelnemers de grotten van Huy en ook de klimwand en het gebied waren bij sommigen bekend. Zeker in het begin was de methodische interesse gering.
Gedeeltelijk is dit te verklaren door de geringe voorlichting vooraf over de doelen en inhoud van de te volgen training. Daarnaast viel het de trainers op dat als deze betrokkenen iets in hun hoofd hebben, ze slecht luisteren naar nieuwe geluiden.
- ELAN heeft aan het einde van de tocht aan de deelnemers een stuk uitgedeeld, waarin de algemene uitgangspunten van ELAN ten aanzien van het ervaringsleren beschreven staan en aandacht besteed wordt aan het concrete (algemene) aanbod van ELAN. De implementator vindt het jammer dat ze dit stuk niet eerder hebben gekregen. Dit had ondersteunend kunnen werken in de korte voorbereidingstijd.
- Aan het einde van de training was de groep enthousiast over de methode ervaringsleren volgens ELAN. Ieder groepslid sloot de training op een zeer persoonlijke manier af. Men had de ervaringsleermethodiek grondig aan den lijve ondervonden én men was er enthousiast over.

¹⁰ Zie ook hoofdstuk 3.3.

2 Tussenperiode

In de teams worden de ervaringen met de eerste tocht doorgesproken. Er ontstaat een discussie over wat de meerwaarde van het aanbod van ELAN Training is in vergelijking met de eerder opgedane ervaringen met het hanteleren van het ervaringsleren gekoppeld aan de Corn. Beetsschool. Degenen die deelgenomen hebben aan de eerste activiteit zijn overtuigd van het surplus van de werkwijze van ELAN. Verder blijkt dat tussen de participanten van de eerste training meer contact is ontstaan: het is een hechte club geworden. In deze periode valt ook de zomervakantie, waarin vier weken alleen met 'achterblijfgroepen' (10-12 jongeren) gewerkt wordt. De zomer is ook met name het moment dat veel jongeren de instelling verlaten en nieuwe jongeren opgenomen worden, met al het daarbijbehorende werk.

De interne implementator ondervindt dat de organisatorische voorbereidingen om 3 maal twee groepen naar de Ardennen te laten gaan zeer omvangrijk zijn.

3 Tochten met jongeren (Iemhof/Vollenhoven 13 - 17.08, Klimop/Wijeblik 10 - 14.08, Berk/Kastanje 8 - 12.10 1990)

Inleiding

Afgesproken is dat in Hoenderloo zes leefgroepen nader kennismaken met de methode ervaringsleren. Na een eerste activiteit, waaraan deze zes leefgroepen deelnemen wordt besloten welke drie leefgroepen gedurende het experimentsjaar verder door ELAN Training intensief begeleid worden. In drie verschillende periodes gaan telkens twee leefgroepen tegelijkertijd naar de Ardennen en participeren daar in een parallelprogramma. ELAN Training heeft per leefgroep een kort verslag geschreven met hun belangrijkste bevindingen. Ook iedere leefgroep heeft als opdracht een verslag te schrijven. Alleen de groep Vollenhoven heeft dit inmiddels afgerond.

Deelnemers

Vollenhoven: 6 jongeren en 3 groepsleiders;

Iemhof: 8 jongeren, 5 groepsleiders;

Klimop: 10 jongeren, 5 groepsleiders en 1 maatschappelijk werker;

Wijeblik: 4 jongeren, 2 groepsleiders en 1 hoofdleder;

Berk: 10 jongeren, 4 groepsleiders en de implementator (orthopedagoog);

Kastanje: 10 jongeren, 2 groepsleiders en het hoofd vrije tijd.

Doel

1 Zicht krijgen op de geschiktheid van de methode ervaringsleren voor de bewonersgroep.

2 Groepsleiders laten ervaren wat het is om een ervaringsleerprogramma te begeleiden.

Activiteiten/middelen

Grotten, looptocht, samenwerkingsoefening, vlot bouwen en varen, klimmen en abseilen, 'solo'bivak in koppels van twee en evaluaties.

Met één team is vanwege de teamsituatie en het aantal jongeren (vier) een aangepast programma uitgevoerd: drie dagen een intensief programma met de vier jongens en twee begeleiders.

Lokatie

De Belgische Ardennen

Bevindingen

Vollenhoven

Team

Het team heeft de week in de Ardennen als positief ervaren, waarbij veel extra zichtbaar is geworden, zowel voor wat betreft de verschillende individuen in de groep als de groepsdynamische processen die plaatsvinden.

De medewerkers spreken hun vertrouwen uit naar de begeleiders van ELAN. Ook de jongere jongens bleken de activiteiten goed te kunnen uitvoeren.

ELAN

ELAN stelt dat de evaluaties intensief en vaak confronterend waren en werkpunten opleverden voor iedere individuele jongere. Wat betreft de werkwijze van de groepsleiding is de grote mate van verzorging opvallend. Dit zorgt ervoor dat teamleden moeilijk beslissingen (bijvoorbeeld tijdens de looptocht) aan de jongeren overlaten. Verder blijkt de technische kennis grotendeels te ontbreken. Geoefend zou moeten worden met een meer confronterende benadering en het gebruiken van het groepsproces ten behoeve van de individuele leerpunten van de jongere.

Iemhof

ELAN

Opvallend is dat de teamleden niet goed op de hoogte zijn van elkaars kwaliteiten. Er is wel een grote betrokkenheid naar jongeren; de teamleden genieten gezag. De werkwijze van de teamleden bestaat meer uit corrigeren dan confronteren en er samen uitkomen. De tendens is om meer te verzorgen en in de watten te leggen en daardoor initiatieven, problemen en groei vermijden.

Klimop

ELAN

Deelnemers: team en maatschappelijk werkers.

De jongeren zijn in de leeftijd 12/13 jaar. ELAN stelt dat het moeilijk is en hun inziens ook te vroeg in de ontwikkeling om concrete leerpunten vast te stellen ten aanzien van het perspectief???

Het team heeft in deze week een krachtige gedisciplineerde opstelling (dreigende toon, soms harde hand). Ook dit team is veelal controlerend en verzorgend aanwezig. Ze zijn moeilijk van hun ideeën af te brengen. Verder is er sprake van een grote inzet. In vergelijking met de andere teams hebben ze veel ervaring in het werken met buiten-middelen. De meer procesmatige, groepsgerichte manier van werken zou verder getraind moeten worden.

De Wijeblik

ELAN

Deelnemers: team en unitcoördinator.

De trainer van ELAN Training stelt dat dit een moeilijke klus was: een beperkt aantal jongeren en problemen binnen het team. Gezien de omstandigheden waarin het team verkeert, leek het beter om energie te besteden aan het team en minder aan de jongeren. Er zijn onder andere problemen over het gezag, wel is er een opening gecreëerd.

Kastanje

ELAN

De groepsgesprekken hadden een intensief, confronterend karakter. Onder andere is de aard van de onderlinge relaties nader belicht en verhelderd. Er

zijn twee subgroepjes (een 'jongere' en een 'oudere' groep jongens) die veel onderlinge conflicten hebben.

Kenmerkend was de inzet en het enthousiasme van de twee deelnemende werkers, evenals de neiging om te verzorgen, te controleren en te corrigeren. Er hebben slechts twee deelnemers meegedaan, omdat drie van de vijf medewerkers niet zoveel waarde hechten aan het organiseren van tochten. Ook ten aanzien van dit team stelt ELAN dat de procesmatige, groepsgerichte benadering verder ontwikkeld moet worden.

De Berk

ELAN

Deelnemers: team en de orthopedagoog.

Een aantal teamleden keek in eerste instantie sceptisch naar het programma van ELAN en de begeleiding. Het energieke team is duidelijk gewend zelf te organiseren en weert daarbij zoveel mogelijk de invloed van buitenaf. Aan deze tocht heeft ook de implementator deelgenomen. De afstand tussen het team en dit staflid werd kleiner. Er is sprake een duidelijke afstand tussen uitvoerend werk en stafliden. Opvallend is dat dit team heel energiek is, sceptisch en eigengereid, nieuwsgierig, corrigerend en niet problemenvermijndend.

algemeen

Hieronder volgen enkele korte algemene bevindingen.

- In de training is het structuur bieden (Hoenderloo) afgezet tegen het de jongeren zelf laten ervaren (ELAN). In Hoenderloo bestaat meer de neiging om voor de jongens zijn leerpunten te bepalen. Hoenderloo heeft meer een corrigerende manier van optreden en ELAN meer een ontwikkelingsgerichte, confronterende manier.
- Hoenderloo is heel verzorgend. Er wordt veel voor de jongeren geregeld en ze worden in de watten gelegd. Dit hospitaliseringsprobleem kwam tijdens de training duidelijk naar voren.
- Jongeren blijken het gevoel te hebben dat ze alleen op Hoenderloo verblijven voor een schoolopleiding. Het werken aan persoonsontwikkeling wordt veel minder onderkend¹¹.
- Tijdens de training werd duidelijk dat de medewerkers nog onvoldoende ervaring hebben met het begeleiden van groepssprocessen en - gesprekken.
- Er heeft, na deelname aan de training, weinig uitwisseling plaatsgevonden tussen de verschillende teams. In Hoenderloo probeert men, volgens de implementator, zoveel mogelijk binnen de groep te houden.

4 Tussenperiode

Een nadeel is dat groepen die al weggeweest zijn, lang moeten wachten op een vervolg. Bij terugkomst van een groep werd er wel een korte nabespreking gehouden in Hoenderloo. De medewerkers bleken behoefte te hebben aan extra besprekingen met de begeleiders van ELAN Training om ook inhoudelijk verder te gaan met datgene wat tijdens de training zichtbaar is geworden. Men wil niet wachten tot na oktober, als alle trainingen achter de rug zijn. ELAN worstelt echter met een tijdsprobleem. Ze kunnen niet aan

¹¹ Een van de redenen van het opstarten van het experiment was dat Hoenderloo meer inhoud wil geven aan de leefgroepen. Een medewerker noemt deze uitspraak van de jongeren vermijdingsgedrag. De schoolopleiding is de duidelijkste legitiematie voor hun verblijf in het internaat.

alle wensen tegemoet komen. Dit is duidelijk een nadeel van het grootschalig opgezette programma. De implementator heeft de teams gestimuleerd zich niet te afhankelijk op te stellen van ELAN, maar zelf vast door te denken. Bij twee teams had het ervaringsleren geen prioriteit. Bij de andere teams is gesproken over de inhoud van de bestaande werkwijze en mogelijke nieuwe impulsen door middel van het ervaringsleren. Een team heeft een speciale dag georganiseerd om zich te bezinnen op hun eigen methodiek. ELAN heeft in september voorgesteld om een themadag te organiseren over hoe ELAN Training de bestaande methodes in Hoenderloo kan verrijken. Verder heeft ELAN de teams verzocht leermodules op te stellen omtrent concrete activiteiten (op het terrein, binnen een straal van 5 kilometer en een grotere (weekend)activiteit). Ter ondersteuning hiervan heeft ELAN een aantal richtlijnen voor het opzetten van leermodules uitgereikt. De implementator stelt dat een ander nadeel van een grootschalig experiment de ingewikkeldheid van de organisatorische en financiële zaken is. Een voordeel is dat binnen Hoenderloo 36 mensen met het hele project bezig zijn. Dit zorgt ervoor dat er binnen het internaat veel over het project gesproken wordt.

5 Themadag 'Hoe kan ELAN Training de bestaande methodes in Hoenderloo verrijken' (9 november 1990)

Deelnemers

De kerncommissie, twee groepsleiders uit ieder team en twee medewerkers van ELAN Training.

Doel

Een eerste balans opmaken en beslissen welke drie leefgroepen verder begeleid worden door ELAN.

Activiteiten/middelen

ELAN heeft ten behoeve van deze themadag - per leefgroep - hun algemene visie, hun visie ten aanzien van de groep, de werkwijze van de leiding en de kennis en vaardigheden met betrekking tot het ervaringsleren beschreven. Tevens heeft ELAN kort weergegeven welke ontwikkelingen in Hoenderloo wenselijk zijn en welke (deskundigheids)ontwikkeling in de leefgroep en in de hele organisatie daarvoor nodig is (zie 4.5).

De teams hebben een A4tje geschreven¹², over wat hun opviel met betrekking tot het programma, de jongeren, het team en de werkwijze van ELAN.

Lokatie

Hoenderloo

Bevindingen

Er heeft een uitwisseling plaatsgevonden tussen de teams en ELAN over de belangrijkste bevindingen ten aanzien van de trainingsweken. Heel open is gesproken is over de verschillen in aanpak tussen Hoenderloo en ELAN. Ieder team kon aangeven welke behoefte ze hebben wat betreft verdere begeleiding door ELAN. Aan de hand van de inventarisatie van wensen van

¹² Moeten nog verwerkt worden.

de teams zijn de teams uitgekozen die in het resterende deel van het experimentjaar door ELAN verder begeleid zullen worden. De criteria zijn de concrete vragen rond verdere ondersteuning van ieder team en of er voldaan is aan een voorwaarde om te komen tot een vruchtbare samenwerking (een volledig team). Afsproken is om samen met ELAN de leerdoelen van de jongens uit te werken. Verder zal ook aandacht besteed worden aan het functioneren van het team.

De leefgroepen Klimop en Iemhof willen een extra ondersteuning bij het houden van groepsevaluaties (is door ELAN toegezegd).

Berk en Vollenhoven willen doorgaan met het project, dat wil zeggen intensief begeleid worden door ELAN. De precieze behoefte van deze teams en het daarop gebaseerde aanbod van ELAN moet nog geïnventariseerd, cq. uitgewerkt worden.

Kastanje en Wijeblik willen/kunnen niet verder (intensief) begeleid worden door ELAN, aangezien er bij de Wijeblik geen sprake is van een volledig team en bij de Kastanje onvoldoende draagvlak is onder de groepsopvoeders.

6 Technisch trainingsweekend (begin 1991)

Drie personen vanuit Hoenderloo kunnen deelnemen aan een weekend, waarvan gemakkelijk overdraagbare technieken getraind worden.

4.4 Probleemanalyse

Elan noemt de volgende pluspunten van de deelnemende teams:

- Er zijn veel mensen al eens een keer naar de Ardennen geweest. Men kent het gebied, de activiteiten en de sfeer van een dergelijke week met jongeren.
- Men werkt over het algemeen vrij zelfstandig.
- Als men aan iets begint wordt het ook afgemaakt.
- Men is bereid de vaart erin te houden.

Leer-/ontwikkelpunten

- Een meer stimulerende - en een minder verzorgende, corrigerende benadering, vanuit een meer actieve houding. Aangesloten dient te worden bij de vaardigheden en de kwaliteiten (de mogelijkheden) van de jongeren.
- Naast de scholing duidelijkere individuele behandeldoelen formuleren voor het verblijf in de leefgroep. Vervolgens dient het team meer zicht te krijgen op de gehele leerroute ("meer de koek in de gaten houden, minder de kruimels").

Bij het opstellen van de einddoelen dient rekening gehouden te worden met het feit dat de meeste jongeren na het verblijf in Hoenderloo vrij zelfstandig moeten kunnen functioneren.

- Het opzetten en uitvoeren van korte en langere 'aanjagers', bijvoorbeeld ten behoeve van de diagnose, de groepsbinding en de individuele ontwikkeling van jongeren.

Om aan deze leer-/ontwikkelpunten te werken dient, volgens ELAN Training, aan de volgende punten aandacht besteed te worden.

Ten aanzien van de **teams**:

- De begeleiding van groepsprocessen en hoe groepsprocessen gebruikt kunnen worden ter ondersteuning van de individuele ontwikkeling van de jongeren.
- Leren welke ervaringsleermiddelen het beste aansluiten bij bepaalde ontwikkelingen (timing en keuze interventies) en meer algemeen inzicht krijgen in de mogelijkheden van de methode ervaringsleren (hoe zet je een leermodule op, wat wil je ermee bereiken, wat kan je waar doen, waarom doe je welke activiteit).
- Interventietechnieken (bijvoorbeeld confrontatie en conflicthantering) dienen verder getraind te worden.

Ten aanzien van de **organisatie**:

- De verhouding tussen staf en de teams dient meer vruchtbaar te worden: ze dienen meer het idee te hebben samen aan een klus te werken.
- Teamleden moeten elkaar meer feedback geven en beter op elkaars kwaliteiten in gaan spelen.
- De initiatieven van de teams dienen financieel en organisatorisch ondersteund te worden.

5 Effectmeting onder jongeren

5.1 Inleiding

In dit onderzoek kunnen niet de effecten van het ervaringsleren onderzocht worden, omdat het een experimentele periode betreft waarin de methode ervaringsleren aan- en ingepast moet worden binnen het bestaande behandelingsaanbod. Verder zijn de eventuele veranderingen bij jongeren niet alleen toe te schrijven aan de experimentele hantering van het ervaringsleren, maar aan tal van andere factoren, onder andere het reguliere aanbod van de instelling. Ondanks deze beperkingen is in overleg met de opdrachtgever, het Ministerie van WVC, besloten om toch een effectmeting onder jongeren uit te voeren.

Bij de jongeren die deelnemen aan het ervaringsleer-experiment wordt door middel van bestaand testmateriaal onderzocht of de jongeren op persoonlijkheidsaspecten of gedrag veranderen.

Uitgangspunt is dat juist die persoonlijkheidsaspecten gemeten worden, waarin het ervaringsleren beoogt veranderingen aan te brengen.

In het verleden zijn effecten van 'Outward Bound' programma's voornamelijk onderzocht door meting van verandering van 'selfconcept' (zelfbegrip) in combinatie met beheersingsoriëntatie (locus of control) (Marsh 1986 (Godfrey 1974, Richards 1977, Shire 1977)). De verschillende facetten (multi-dimensioneel) van zelfbegrip zijn in Australië en de Verenigde Staten gemeten door Marsh (verbonden aan de universiteit van Sydney) met behulp van de, onder andere door hem ontwikkelde, **Self Description Questionnaire (SDQ)** (Marsh, 1984).

Deze lijst was echter nog niet (vertaald) toegepast in onderzoek in Nederland. Getracht is om voor het onderhavige onderzoek een Nederlandstalige lijst te vinden die het begrip 'selfconcept' meet. Dit leverde echter geen bevredigende alternatieven op. In overleg met Duindam (interne implementator OC Michiel) is toen besloten toch de SDQ voor dit onderzoek te gebruiken. Duindam heeft de lijst in het Nederlands vertaald.

Nadeel is echter dat de lijst niet aangepast is aan de Nederlandse cultuur en er geen controle gegevens aanwezig zijn. Een voordeel van deze lijst is dat deze significante verschillen tussen de voor- en nameting van Outward Bound programma's heeft gemeten. Een ander voordeel is dat deze lijst door middel van dit onderzoek in Nederland wordt getoetst (zie ook 5.2).

De hypothese is dat na deelname aan een aantal ervaringsleeractiviteiten het algemene 'selfconcept' evenals meerdere deelfacetten, als probleemoplossend vermogen, fysieke capaciteiten, omgang met leeftijdsgenoten verbeterd zal zijn. Naast de SDQ wordt tevens de '**Locus of Control**' afgenomen: interne versus externe beheersingsoriëntatie (zie 5.3). Gemeten wordt in hoeverre een jongere denkt zelf invloed uit te kunnen oefenen op wat hem overkomt in het leven (intern) of dat hij/zij denkt dat dit vooral door toeval/anderen bepaald wordt (extern). De hypothese is dat jongeren door middel van het experiment meer intern gecontroleerd zullen worden.

Wat betreft gedragsaspecten zijn de zogenaamde **coping**-strategieën (omgaan met problemen) van een jongere geïnventariseerd (zie 5.4). Depressie, agressie en vluchtgedrag in alcohol/drugs zijn bekende vormen van omgaan met pro-

blemen. De hypothese is dat jongeren op een actievere manier met problemen omgaan.

5.2 Self Description Questionnaire

Inleiding

De oorspronkelijke lijst, de SDQ III van H.W. Marsh (in het Nederlands vertaald door Duindam en bewerkt door Hilhorst) meet 13 facetten van zelfconcept¹³, namelijk wiskundig¹⁴, **verbaal, algemeen schoolse vaardigheden, probleemoplossend vermogen, fysieke capaciteiten, uiterlijk, omgang met de eigen sexe, omgang met de andere sexe, relatie met de ouders, religie, eerlijkheid, emotionele stabiliteit en algemeen.**

Psychometrische gegevens van Marsh, e.a.

De betrouwbaarheid van de 13 factoren is hoog (Marsh 1984: gemiddelde $\alpha = .89$) en de correlaties tussen de factoren is laag (median $r = .09$). Marsh, Richards en Barnes nemen de SDQ een aantal malen af: een maand voor de start (tijd 1), de eerste dag (tijd 2) en de laatste dag van het programma (tijd 3). Ze vonden weinig vooruitgang of een kleine achteruitgang in zelfbegrip tussen tijd 1 en tijd 2 (het controle-interval) en een significante stijging op alle 13 schalen tussen tijd 2 en tijd 3 (het experimentele-interval), vooral wat betreft die facetten van zelfbegrip die het meest relevant waren in vergelijking met de programma-doelen. Tevens blijkt dat na voltooiing van het programma de beheersingsoriëntatie meer intern was geworden (Marsh, 1986). In deze studie (waarover in 1986 gepubliceerd is) is tevens een follow-up meting gerealiseerd 18 maanden na de voltooiing van het programma (tijd 4). Er blijkt weinig systematische verandering tussen tijd 3 en tijd 4 (follow-up interval. NB. Deze termijn begint dus **na** de tochten.). Op 5 schalen zijn de veranderingen wel significant, namelijk 2 positief (fysieke capaciteiten en maatjes andere sexe) en 3 negatief (ouders, emotioneel en eerlijkheid) (Marsh, 1986).

In de loop, der jaren zijn diverse modellen opgesteld en getoetst om te achterhalen hoe het zelfconcept van mensen is opgebouwd. De onderzoekers zijn het erover eens dat het zelfconcept uit verschillende facetten bestaat, dat het **hiërarchisch** is opgebouwd en dat de facetten te scheiden zijn in schoolse en niet-schoolse vaardigheden.

Met behulp van hiërarchische confirmatieve factoranalyse (HCFA) komt Marsh na het testen van een reeks modellen tot het volgende model (Marsh, 1987). Op het eerste orde niveau zijn de 13 SDQ-facetten duidelijk te onderscheiden; dit bevestigt dus de validiteit van de SDQ. Deze facetten blijken op het tweede orde niveau gegroepeerd kunnen te worden in 4 factoren, namelijk wiskundige schoolse vaardigheden, verbale schoolse vaardigheden, fysieke en sociale vaardigheden, en morele opvattingen. De laatste twee factoren zijn niet-schoolse, de eerste twee zijn schoolse vaardigheden. Op het niveau hierboven, het derde (tevens hoogste) orde niveau bevindt zich de top van de hiërarchie: het algemeen zelfconcept.

13 Met (het hypothetische construct) zelfconcept wordt het beeld bedoeld dat iemand van zichzelf heeft.

14 De niet vetgedrukte factoren zijn niet in de Nederlandse vertaling opgenomen.

Er blijken rechtstreekse relaties te bestaan tussen dit algemeen zelfconcept en enkele facetten op het eerste orde niveau, te weten emotionele stabiliteit en zelfrespect. Deze relaties slaan als het ware een niveau over, en vallen niet onder een factor van de tweede orde.

Het facet probleemoplossend vermogen heeft deels rechtstreeks verband met het algemeen zelfconcept (3e orde), en deels met wiskundige schoolse vaardigheden (2e orde).

Onderstaande figuur geeft het zojuist beschreven model weer:

Het verband tussen algemeen zelfconcept enerzijds en emotionele stabiliteit, zelfrespect, en fysieke/sociale vaardigheden anderzijds bleek sterk; het verband tussen algemeen zelfconcept en de schoolse en morele componenten echter niet. Daarmee is het bewijs voor een hiërarchische structuur tussen het tweede en derde orde niveau zwak. Het bewijs voor zo'n structuur tussen het eerste en tweede orde niveau was wel duidelijk.

Het hier beschreven model verklaart de SDQ-gegevens van Marsh het best. Uit het feit dat sommige relaties in het model zwak bleken te zijn, kan worden afgeleid dat dit model niet helemaal voldoet. Met name de stap van tweede naar derde orde niveau is twijfelachtig bij een deel van de betrokken factoren. Voor een beter begrip van hoe men zich het zelfconcept dient voor te stellen, kan het model hier wel dienen.

De gehanteerde vragenlijst

Deze 13 facetten zijn weergegeven door 10-12 items per facet (totaal 136 items), waarvan ongeveer de helft negatief geformuleerd is. De antwoorden zijn oorspronkelijk weergegeven op een achtpuntsschaal, in dit onderzoek is dit teruggebracht tot een zespuntsschaal, variërend van 1: 'helemaal waar' tot 6: 'helemaal onwaar'. Opvallend is de grote hoeveelheid vragen en dat verschillende vragen binnen een bepaalde schaal een grote overeenkomst vertonen. Vooral de vragen binnen de categorie 'wiskundig' en 'religie' vertoonden veel overlap en worden niet relevant geacht binnen dit experiment. Om de hoeveelheid vragen enigszins te beperken zijn deze twee categorieën eruit gegooit. Binnen dit onderzoek worden dus 11 facetten van zelfbegrip gemeten (totaal 114 vragen). Tijdens de afname bleken jongeren niet eenvoudig te motiveren de lijst af te ronden, vanwege de grote herhaling. Verder bleken een aantal vragen niet duidelijk geformuleerd. Deze dienen óf duidelijker geformuleerd óf geschrapt te worden.

Aan de begeleidingscommissie is voorgesteld om het aantal vragen verder te reduceren door de items met de laagste itemvaliditeit te schrappen op basis van het onderzoek van Marsh in 1984. Beoogd wordt om ongeveer 6-7 vragen per factor over te houden.

Verwijdering van items uit de vragenlijst (eerste ronde)

Besloten is om de items die niet begrepen worden in ieder geval te verwijderen en verder de lijst in te korten op grond van item-totaal correlaties en betrouwbaarheidsanalyses.

Item-totaal correlaties geven aan hoe sterk een item verband houdt met andere items binnen een schaal. Als het verband te laag is, heeft het item dus vrijwel niet te maken met de eigenschap die door de schaal gemeten wordt. Een te sterk verband betekent echter dat het bewuste item net zo goed weggelaten kan worden, omdat het vrijwel precies hetzelfde meet als de overige items.

De betrouwbaarheid zegt iets over de nauwkeurigheid waarmee gemeten is: hoe hoger de betrouwbaarheid, des te nauwkeuriger de meting.

Hiervoor is de SPSS-procedure 'Reliability' gebruikt (Norusis, 1988). De gehanteerde betrouwbaarheids-indicator is Cronbach's alpha voor gestandaardiseerde items.

Het aantal respondenten (28) is eigenlijk te laag om deze analyses toe te laten. Daarom is niet gekeken naar de exacte waarden die eruit kwamen, noch zijn er precieze onder- en bovengrenzen aangegeven voor de betrouwbaarheid. Er is alleen bekeken of de betrouwbaarheid van een schaal verbeterd of verslechtert als een bepaald item verwijderd wordt.

Een item komt in aanmerking om verwijderd te worden als de item-totaalcorrelatie lager dan 0.10 is; als de betrouwbaarheid hierdoor nauwelijks toeneemt worden ook items met een item-totaalcorrelatie tussen 0.10 en 0.20 verwijderd.

Bij sommige schalen is een aantal opeenvolgende analyses uitgevoerd. Dit gebeurde als er meer dan één item van een schaal een te lage item-totaalcorrelatie had. Elk van die items wordt in zo'n geval afzonderlijk verwijderd, waarna de effecten op de betrouwbaarheid worden beoordeeld. Bovendien wordt gezien wat de combinatie van die items voor gevolgen heeft voor de betrouwbaarheid, wanneer ze worden verwijderd.

Uiteindelijk zijn er 38 items uit de SDQ-lijst geschrapt. Ter illustratie volgen enkele van deze items.

Bij de schaal 'verbaal' bijvoorbeeld zijn de volgende twee items geschrapt omdat ze te moeilijk bleken te zijn:

- "Ik heb moeite mijzelf uit te drukken wanneer ik probeer om iets op te schrijven";
- "In vergelijking met de meeste mensen zijn mijn verbale vaardigheden behoorlijk goed".

Op grond van item-totaalcorrelaties en betrouwbaarheidsanalyse zijn uit dezelfde schaal de onderstaande vragen verwijderd:

- "Ik kan me goed schriftelijk uitdrukken";
- "Ik behaal geen goede resultaten op testen die een hoop verbale eigenschappen vereisen";
- "Op school had ik meer moeite met leren lezen dan de meeste medeleerlingen".

Zoals gezegd kunnen er uit de analyses slechts tendensen worden afgeleid, wegens het lage aantal respondenten. Het ligt in de bedoeling deze analyses te herhalen met een groter aantal respondenten. Waarschijnlijk kunnen er dan exacte waarden voor de betrouwbaarheid van schalen worden gegeven en hogere grenzen voor de item-totaalcorrelaties gehanteerd worden.

5.3 Locus of control¹⁵

Inleiding

In 1962 werd door Rotter, Seeman en Liverant het begrip concept locus of control geïntroduceerd (Rotters 'I-E schaal': internal-external). Dit concept, vertaald als beheersingsoriëntatie, werd omschreven als de mate waarin een persoon succes of falen ziet als iets dat hij of zij zelf kan beïnvloeden (beheersen) of als iets dat vooral door externe factoren, zoals toeval, noodlot of anderen wordt beïnvloedt (beheerst).

¹⁵ R.J.G.Halfens (1985) Locus of control, de beheersingsoriëntatie in relatie tot ziekte- en gezondheidsgedrag. Proefschrift Maastricht.

Op basis van dit concept zijn twee tegengestelde persoonlijkheidstypen onderscheiden, namelijk **intern-georiënteerden**, die van mening zijn dat ze zelf veel gebeurtenissen in de hand hebben en **extern-georiënteerden**, die van mening zijn dat ze zelf geen invloed hebben op gebeurtenissen, omdat die veroorzaakt worden door factoren buiten henzelf, zoals kans, geluk of machtige anderen.

Theoretische achtergrond

De **sociale leertheorie** vormt het theoretisch kader waaruit de beheersingsoriëntatie is voortgekomen.

De sociale leertheorie van Rotter (1954) ziet gedrag als het resultaat van de interactie tussen het individu en de omgeving. Uitgangspunt van de sociale leertheorie is dat een individu in elke situatie verschillende gedragsmogelijkheden heeft.

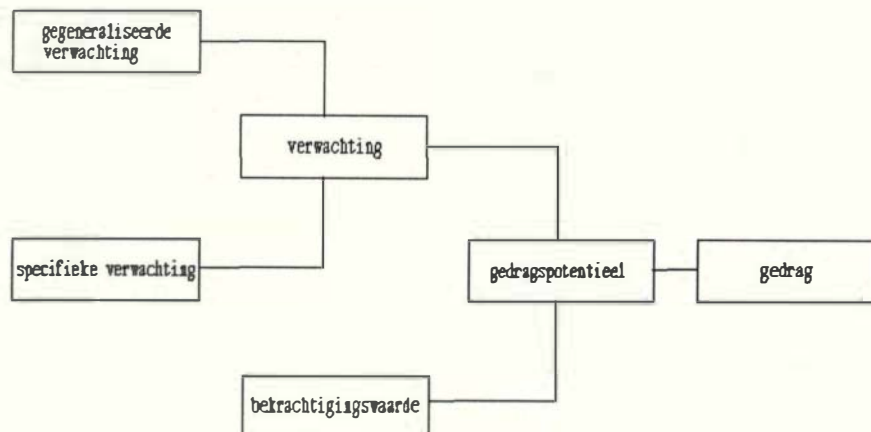
Aan de hand van de prioriteit (gedragspotentie) zal hij/zij een keuze maken uit deze gedragsmogelijkheden. Deze gedragspotentie wordt bepaald door twee factoren.

Ten eerste is de **verwachting** van het individu, over het optreden van een bepaald gevolg van gedrag belangrijk. Vervolgens is van invloed welke waarde het individu aan het gevolg hecht (**bekrachtigingswaarde**).

Gedrag, waarvan het individu verwacht dat het een gewenste bekrachtiging oplevert, heeft een hogere prioriteit dan gedrag met een verwachte ongewenste bekrachtiging. Zowel de gedragspotentie, de verwachting als de bekrachtigingswaarde zijn situatie-afhankelijk: per situatie kan bijvoorbeeld de prioriteit van gedrag verschillen.

Gedrag wordt echter niet alleen bepaald door situationele factoren, maar ook door hetgeen het individu uit vroegere (soortgelijke) situaties heeft geleerd. Dit noemt Rotter de **gegeneraliseerde verwachting**. Een gegeneraliseerde verwachting is dus een aangeleerde verwachting, die gebaseerd is op vroegere ervaringen in soortgelijke situaties en die op basis van nieuwe ervaringen aangepast of versterkt kan worden.

Halfens geeft de volgende schematische weergave van Rotters sociale leertheorie:



De beheersingsoriëntatie is een voorbeeld van een dergelijke gegeneraliseerde verwachting. Beheersingsoriëntatie is aldus te definiëren als de **gegeneraliseerde verwachting** omtrent de **beheersbaarheid** van de **bekrachtiging**. Overigens moet een externe beheersingsoriëntatie niet opgevat worden als een synoniem voor machteloosheid. Er is pas sprake van machteloosheid als een gewenst doel niet bereikt kan worden, omdat de middelen ontbreken, onaanvaardbaar of onduidelijk zijn.

Gebruikte variant van Halfens

De gebruikte algemene beheersingsoriëntatie-vragenlijst is gebaseerd op de vragenlijst van Ormel (1980). Ormel heeft de verkorte versie (14 items) van de I-E schaal van Andriessen (1972) aangepast. Een drietal uitspraken die betrekking hadden op het politieke en maatschappelijke leven heeft hij verwijderd en vervangen door drie uitspraken die betrekking hebben op relationele en alledaagse gebeurtenissen. Factor-analyse leidde, met uitzondering van twee items, tot een factor. Deze twee items met een lage lading zijn door Halfens verwijderd. Verder heeft hij, aangezien van de resterende 12 items er 10 in externe richting geformuleerd waren, deze afwisselend intern en extern geformuleerd. Als antwoordschaal is hierbij gebruik gemaakt van een vijfpuntschaal (1: geheel mee eens - 5: geheel mee oneens) (zie bijlage 4).

Psychometrische gegevens

Uit onderzoek van Halfens blijkt dat de intern en de extern geformuleerde items twee afzonderlijke factoren vormen. De interne betrouwbaarheid van de middels sommatie verkregen schalen is .60 (interne schaal: 5 items) en .75 (externe schaal: 7 items). De samenhang tussen beide schalen bedraagt .02.

5.4 UTRECHTSE COPING LIJST: UCL. Omgaan met problemen en gebeurtenissen¹⁶

Theoretische achtergrond

Iedereen krijgt in zijn leven meerdere keren, soms zelfs voortdurend, te maken met problemen en aanpassing vereisende gebeurtenissen. Uit onderzoek blijkt dat er grote verschillen bestaan tussen individuen in de wijze waarop men gebeurtenissen interpreteert en erop reageert. De veronderstelling dat de manier van omgaan met belastende situaties en gebeurtenissen van invloed is op het psychologisch, fysiek en sociaal welbevinden, is in meerdere onderzoeken bevestigd (Cohen en Lazarus, 1979; Ursin, 1978).

Coping wordt de manier genoemd waarop iemand zowel gedragsmatig, cognitief als emotioneel op deze aanpassing vereisende omstandigheden reageert. Copingvormen die iemand hanteert worden niet opgevat als onveranderlijke eigenschappen.

¹⁶ Deze test is ontwikkeld door de Vakgroep Klinische Psychologie te Utrecht door dr. P.J.G.Schreurs e.a.. De test wordt uitgegeven door Swets & Zeitlinger.

Een centrale vraag hierbij is of bepaalde copingvormen adequater zijn dan andere, in termen van probleemoplossing of positieve effecten op de gezondheid en het psychisch functioneren. Bij de beantwoording van deze vraag moet een onderscheid gemaakt worden tussen korte en lange termijn effecten. Het gebruik van vermijding bijvoorbeeld kan een tijdelijk gunstig effect hebben, omdat het spanning reduceert. Indien de bron van het conflict echter aanwezig blijft kan dit op de langere termijn leiden tot problemen. De plaats of het gebied waar het probleem ligt (bijvoorbeeld op school of thuis) en ook eigenschappen van de persoon in kwestie zijn van belang, zoals motivatie, copingvaardigheden en beschikbare hulpbronnen.

De schalen

De zeven factoren van de UCL zijn als volgt benoemd en omschreven:

- **Actief aanpakken, confronteren** (7 items)
De situatie rustig van alle kanten bekijken, de zaken op een rijtje zetten, doelgericht en met vertrouwen te werk gaan om het probleem op te lossen.
- **Palliatieve¹⁷ respons** (8 items)
Afleiding zoeken en zich met andere dingen bezighouden om niet aan het probleem te hoeven denken; proberen zich wat prettiger te voelen door te roken, te drinken of zich wat te ontspannen.
- **Vermijden, afwachten** (8 items)
De zaak op zijn beloop laten, de situatie uit de weg gaan of afwachten wat er gaat gebeuren.
- **Sociale steun zoeken** (6 items)
Het zoeken van troost en begrip bij anderen; zorgen aan iemand vertellen of hulp vragen.
- **Depressief reactiepatroon** (7 items)
Zich volledig door de problemen en de situatie in beslag laten nemen, de zaak somber inzien, zich piekerend in zichzelf terugtrekken, niet in staat om iets aan de situatie te doen; piekeren over het verleden.
- **Expressie van emoties/boosheid** (3 items)
Het laten blijken van ergernis of kwaadheid; spanningen afreageren.
- **Geruststellende en troostende gedachten** (5 items)
Zichzelf geruststellen met de gedachte dat na regen zonneschijn komt, dat anderen het ook wel eens moeilijk hebben of dat er nog wel ergere dingen gebeuren; jezelf moed inspreken.

Drie items zijn niet opgenomen in de bovengenoemde factoren.

De UCL bestaat uit **47 items** die worden gescoord op een vierpunt-schaal, bestaande uit de volgende antwoordmogelijkheden:

zelden of niet/ soms/ vaak/ zeer vaak
1 2 3 4

De schaalscores worden berekend door de items per schaal op te tellen.

¹⁷ Palliatief (van Palliëren, L.): middel dat pijn (tijdelijk) verzacht, tijdelijke hulp, lapmiddel; uitvlucht.

Psychometrische gegevens

Betrouwbaarheid

De betrouwbaarheid (Cronbach alpha's) is bij verschillende groepen berekend: onder andere personeelsleden van de Nederlandse Spoorwegen (Schreurs, 1987), eerstejaars studenten medicijnen (van der Ploeg, 1982), hartpatiënten, één jaar na een open hartoperatie (Vromans 1983).

In de handleiding staat vermeld dat de interne consistentie van de schalen redelijk tot goed genoemd kan worden (variërend van .64 tot .82). De Cronbach alpha's van de schalen komen in alle groepen redelijk met elkaar overeen.

Sexeverschillen

Pearlin en Schooler (1987) rapporteerden dat mannen en vrouwen verschillen in gebruik van coping-vormen. Zij suggereren dat deze verschillen kunnen worden veroorzaakt door verschillen in socialisatie en rolpatronen. Scheurs treft ook significante verschillen aan in zijn onderzoek. Op de schaal 'Actief aanpakken' vindt hij bij vrouwelijke NS-personeelsleden in vergelijking met hun mannelijke leeftijdsgenoten een lager gemiddelde, terwijl de scores op alle andere schalen behalve 'vermijden' gemiddeld hoger liggen.

5.5 Afname vragenlijst

De bewoners van Hoenderloo hebben in augustus, september, oktober 1990 deze vragenlijsten ingevuld. Vlak voor hun vertrek uit de instelling of bij de beëindiging van het experiment zullen zij gevraagd worden deze lijsten opnieuw in te vullen.

Wat betreft de meting van effecten bij jongeren is er dus sprake van een **pre-post** onderzoeksdesign. In de eindrapportage zullen de onderzoeksresultaten van beide metingen gepresenteerd en de verschillen geïnterpreteerd worden. Duidelijk moet zijn dat niet de effecten van het ervaringsleren, maar de effecten tijdens de in- en aanpassingsperiode van het ervaringsleren worden onderzocht. Het is wenselijk om ook een jaar na de invoering van het ervaringsleren de effecten bij de bewoners te meten.

Bijlage 1

Vragenlijst voormeting onderzoek

'Ervaringsleren in de Jeugdhulpverlening'

groepswerkers/staf/coördinator/directeur

Functie:

Opleiding:

Werkzaam in instelling sinds:

1a Wat zijn de redenen om met de methode ervaringsleren aan de slag te gaan (bijvoorbeeld lacune hulpverleningsaanbod)?

1b Wat zijn de redenen om juist voor deze methodiek te kiezen?

1c Wat zijn de voornaamste kenmerken van deze methodiek?

2 Wat zou er volgens u binnen het onderdeel van de inrichting waar het experiment plaatsvindt moeten veranderen/verbeteren?

Alleen coördinator/directeur/staf:

3 Waarom is dit experiment juist bij dit onderdeel van de totale inrichting gestart?

4 Wat zijn de doelstellingen van het experiment ervaringsleren binnen uw inrichting?

Met andere woorden, wat zijn de de beoogde effecten:

a op het niveau van de totale organisatie (bijvoorbeeld het verbeteren van het hulpverleningsaanbod, verkorten opnameduur)?

b op het niveau van de medewerkers (betere teamsamenwerking)?

c op het niveau van de cliënten (realistischer zelfbeeld)?

d Welke plaats zou het ervaringsleren, volgens u, binnen het behandelingsaanbod dienen te krijgen (verrijking/ diagnostisch hulpmiddel/ behandelingsmethode/ trainingsvorm)?

5a Welke jongeren komen voor het ervaringsleerproject in aanmerking?

5b Zijn er bepaalde contra-indicaties?

6 Zijn er op dit moment bepaalde knelpunten aan te wijzen op:

a organisatorisch niveau

b inhoudelijk niveau

c individueel niveau (medewerkers en cliënten)

Alleen coördinator/directeur/staf:

- 7 Is er iemand binnen de instelling medeverantwoordelijk gemaakt voor het welslagen van het experiment (een interne implementator)?

Zo ja, wie?

Welke functie?

- 8 Wat houden de werkzaamheden van deze interne implementator in?

- 9 Is het oorspronkelijke takenpakket van deze verantwoordelijke op een bepaalde manier gereduceerd, met andere woorden is er ook daadwerkelijk tijd vrijgemaakt voor deze werkzaamheden?

Zo ja, hoeveel tijd?

Zo nee, waarom niet?

Alleen voor de intern verantwoordelijke:

- 10a Heeft u enig inzicht in de methode ervaringsleren?

- 10b Zo ja, hoe heeft u dit inzicht verkregen (eerder al aan projecten ervaringsleren meegewerkt, literatuurstudie, gesprekken met de uitvoerders, enz.)?

11a Hoeveel tijd denkt u nu te moeten besteden aan de onder vraag 8 beschreven werkzaamheden?

11b Kunt u daar voldoende tijd voor vrij maken?

Bijlage 5

Logboek 'Ervaringsleren in de jeugdhulpverlening'

Ten behoeve van de procesevaluatie is het van belang om regelmatig over gegevens te beschikken van de door de aan het experiment deelnemende instellingen.

Om op een gestructureerde wijze gegevens te verzamelen is gekozen voor het werken met een logboek. Een medewerker van de instelling, de interne implementator, is verzocht maandelijks aan de hand van onderstaande checklist een verslag van de voortgang van het experiment te maken.

Deze checklist bestaat uit de volgende onderwerpen:

- Overleg (kort weergeven)
 - . met wie
 - . onderwerpen
 - . genomen besluiten
- Activiteiten

Het is van belang om te weten welke activiteiten voorbereid worden, welke uitgevoerd zijn en hoe de buiten de instelling opgedane ervaringen geïntegreerd worden binnen de instelling.

 - . voorbereiding
 - * wie bereid voor
 - * welke activiteit(en) (deelnemers/doel/middelen/locatie)

Per activiteit:

 - . uitvoering
 - * deelnemers
 - * doelen
 - * middelen
 - * lokatie
 - * bevindingen
 - . integratie
 - * uitwerking/bestendiging resultaten/bevindingen binnen de instelling
 - * is er sprake van een veranderde aanpak wat betreft de behandeling binnen de instelling (zo ja, hoe/wat)
- Knelpunten
 - . welke knelpunten hebben zich voorgedaan
 - . hoe zouden deze knelpunten opgeheven kunnen worden
 - . zijn inmiddels eerder gesignaleerde knelpunten opgeheven (zo ja, hoe)
- Zijn er de komende maand jongeren die de inrichting zullen verlaten (zo ja, wie en wanneer)

NB Gaarne verslagen van activiteiten en notulen van vergaderingen om ander interessant materiaal mee te zenden.