



leren door ervaring

Evaluatie van
vier experimenten
ervaringsleren
in de jeugdhulpverlening
- samenvatting -



leren door ervaring

Evaluatie van
vier experimenten
ervaringsleren
in de jeugdhulpverlening
- samenvatting -

Amsterdam, januari 1993
Van Dijk, Van Soomeren en Partners
A.G. van Dijk
N.C. Hilhorst

Inhoudsopgave

Ten Geleide	5
Voorwoord	7
Inleiding	9
Het kader van de vier experimenten	9
Het evaluatie-onderzoek	10
Rapportages	11
Leeswijzer	11
Implementatie en gebruik van de methode	13
De uitgangssituatie	13
De implementatie	15
Uitkomst van het implementatieproces	16
Conclusies ten aanzien van implementatie en gebruik van de methode	18
Aanbevelingen over de implementatie van het ervaringsleren	19
Verdere inhoudelijke ontwikkeling van de methode	23
Conclusies ten aanzien van de inhoud van de methode	23
Aanbevelingen over de verdere ontwikkeling van de methode	24
De generale doelstellingen van het experiment	25
Conclusies ten aanzien van de WVC-doelstellingen	25
Aanbevelingen voor verdere stimulering van ervaringsleren	25
Het introduceren van vernieuwende experimenten	27
Aanbevelingen ten aanzien van het opzetten van experimenten	27
Bijlagen	
Beschrijving deelnemende instellingen	31
Methode ervaringsleren	33
Beschrijving onderzoeksinstrumenten	35
Meting van effecten op jongeren	37

Ten geleide

De belangstelling van jeugdhulpverlening voor ervaringsleren is de laatste jaren sterk toegenomen. Bij ervaringsleren wordt een specifieke situatie gecreëerd, die jongeren in staat stelt concrete ervaringen op te doen op grond waarvan zij gemotiveerd en in staat gesteld worden tot nieuwe leerprocessen doordat zich een toekomstperspectief ontwikkelt. De meeste instellingen hebben deze methode - met alle respect - via 'trial and error' in de vingers gekregen.

Vanuit het Steunpunt Ervaringsleren (SPEL), een groep mensen die zich actief inzet voor de verdere verspreiding van ervaringsleren, werd aan de directie Jeugdbeleid de vraag voorgelegd of invoering van de methode bij vier instellingen kon worden beproefd, onder begeleiding van een externe trainer en een onderzoek. Het doel was te bezien aan welke voorwaarden moet worden voldaan, wil invoering van de methode succesvol zijn.

Dat hebben we gedaan.

Voor U ligt de verslaglegging van de onderzoekers, die de vier experimenten hebben gevolgd. Het heeft ons veel informatie opgeleverd. Niet alleen informatie die relevant is als je met de methode ervaringsleren aan de slag wilt. We hebben ook meer inzicht gekregen in algemene voorwaarden, die bij vernieuwing een belangrijke rol spelen.

De vier instellingen die in het experiment participeerden, hebben veel overhoop moeten halen. Sluimerende problemen, knelpunten komen keihard op tafel als je aan de slag gaat met vernieuwing. Die confrontatie moet je durven aangaan, wil er ook daadwerkelijk iets terecht komen van de goede bedoelingen. Een belangrijke conclusie, die ik heb getrokken na lezing van het rapport, is dat men na een eerste inventarisatie met betrekking tot de kans van slagen van een vernieuwing, een korte periode van bezinning moet inbouwen. Eerst met elkaar - durven - bespreken, waar de belangrijkste knelpunten liggen en hoe aan een oplossing van die knelpunten kan worden gewerkt, voor de daadwerkelijke veranderingen worden doorgevoerd. Uit de rapportage kunt U lezen dat die knelpunten lang niet altijd te maken hebben met kennis en deskundigheid rond de methode ervaringsleren. Vaak liggen die knelpunten in de organisatie, de betrokkenheid van medewerkers bij vernieuwing, de durf veranderingen aan te gaan. Essentiële zaken in een periode waarin zoveel nieuw elan wordt gevraagd van de jeugdhulpverlening. Ik hoop dan ook dat deze rapportage voor velen een reminder zal vormen, van wat wordt geëist van een organisatie die aan de slag gaat met vernieuwing in welke vorm dan ook. Ik beveel het verslag dan ook van harte aan.

Thijs Malmberg
directeur Jeugdbeleid,
Ministerie van WVC.

Voorwoord

Voor u ligt de samenvatting van een onderzoek naar de experimenten met de methode ervaringsleren in vier instellingen voor jeugdhulpverlening: de Baanderhoek, Hoenderloo, OC Michiel en het SaC.

Meewerken aan het onderzoek betekende voor de instellingen dat een onderzoeker gedurende een periode van ruim een jaar op gezette tijden een kijkje in de keuken kwam nemen. Dat deze gelegenheid zonder tegenstribbelen geboden werd, verdient op zich al veel waardering. Daar komt nog eens bij dat veel medewerkers ook de nodige energie in het onderzoek hebben gestoken: als lijdend voorwerp voor interviews, als onderzoeksassistent bij het laten invullen van vragenlijsten door jongeren en als commentator op concept-rapportages over hun instelling.

Ook de jongeren in de instellingen hebben hun steentje aan het onderzoek bijgedragen. Het invullen van drie verschillende vragenlijsten die je het hemd van je privé-lif vragen, vraagt een doorzettingsvermogen dat slechts onder doet voor hetgeen van een jongere bij een tocht in de Ardennen wordt gevraagd.

Voorts hebben de onderzoekers dankbaar gebruik kunnen maken van de altijd boeiende informatie die de trainers van ELAN gedurende de gehele looptijd van het project gevraagd en ongevraagd hebben geleverd.

Bij een groot onderzoek als dit hoort vanzelfsprekend ook een begeleidingscommissie.

Deze commissie was als volgt samengesteld:

- drs. L. van der Sijs
(NIZW te Utrecht, voorzitter van de begeleidingscommissie);
- drs. H.G. Helmantel
(Sociaal-agogisch Centrum te Amsterdam en voorzitter van het Steunpunt Projecten Ervaringsleren (SPEL));
- Prof. dr. M.G.M. van den Dungen
(Subfaculteit Orthopedagogiek van de Universiteit van Amsterdam);
- 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 SPEL).

De wijze waarop zij zich van hun taak hebben gekweten was bijzonder aangenaam: de kritiek was altijd opbouwend en vond plaats in een open sfeer.

Tenslotte is er dan natuurlijk de opdrachtgever: zonder het Ministerie van WVC waren zowel de experimenten als het onderzoek onmogelijk geweest.

Al deze personen bedanken wij voor hun inzet en betrokkenheid en de prettige samenwerking. We hopen dat het lezen van dit rapport ook voor anderen een zinvolle ervaring vormt.

Nelleke Hilhorst en Bram van Dijk

Inleiding

1

In 1989 heeft het Ministerie van WVC besloten om vier instellingen voor residentiële jeugdhulpverlening subsidie te verlenen voor een experiment met de methode ervaringsleren. De deelnemende instellingen zijn:

- Orthopedagogisch Centrum Michiel te Wychen met het onderdeel de Van Slichtenhorststraat;
- Sociaal-Agogisch Centrum te Amsterdam met het onderdeel Woodrose;
- Jongenshuis Hoenderloo te Hoenderloo;
- BJ Centrum de Baanderhoek te Aalden.

In bijlage 1 worden de 4 deelnemende instellingen nader beschreven.

De verstrekte subsidies dienden te worden aangewend voor training en begeleiding bij

de invoering van de methode ervaringsleren, die door ELAN Training werd verzorgd. De experimenten strekten zich uit over een periode van drie jaar: twee experimenten in de jaren 1989-1990 en twee experimenten in 1990-1991.

Om het proces van invoering van het ervaringsleren en de bereikte resultaten op een voor de vier instellingen vergelijkbare wijze te laten vastleggen, heeft het Ministerie van WVC aan het onderzoeks- en adviesbureau Van Dijk, Van Soomeren en Partners (DSP) opdracht gegeven de evaluatie van de vier experimenten uit te voeren. De voor u liggende rapportage is de samenvatting van een uitgebreide eindrapportage* van de evaluatie, die begin 1992 verschenen is.

Het kader van de vier experimenten

De methodiek ervaringsleren

Een van de recente ontwikkelingen in de residentiële hulpverlening, die ontstaan zijn vanuit de ervaring dat de traditionele hulpverlening - die vaak sterk verbaal gericht is - niet de beoogde effecten opleverde betreft de methode ervaringsleren. Kenmerkend voor deze activerende methodiek is onder andere het praktisch bezig zijn (minder nadruk op verbaliteit). Stimulering van de positieve kanten van jongeren en confrontatie met concreet gedrag**.

Overkoepelende doelstellingen

Om de vier experimenten een gemeenschappelijk kader mee te geven heeft het Ministerie van WVC in het 'Beleidskader project ervaringsleren' de volgende overkoepelende experiment-doelstellingen geformuleerd:

- Het verder ontwikkelen van de methode ervaringsleren, zoals ELAN Training deze hanteert, op een zodanige manier dat integratie in het bestaande hulpver-

leningsaanbod 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.

Als doelgroep voor de experimenten wordt (in eerste instantie) gekozen voor de oudere jeugd binnen de instellingen. Ten behoeve van het experiment functioneert het Steunpunt Projecten Ervaringsleren (SPEL) als begeleidingscommissie.

Het aanbod van ELAN

Een tweede gemeenschappelijk kenmerk van de vier experimenten is dat de invoering en begeleiding in handen is van één organisatie: ELAN Training.

* Leren door ervaring: Eindrapportage overall-evaluatie experimenten ervaringsleren in de jeugdhulpverlening, april 1992.

** In het themagedeelte 'ervaringsleren' van het TJJ, jaargang 3, nr. 5 mei 1991 wordt aandacht besteed aan het conceptueel kader van het ervaringsleren. Overigens staat de theorie omtrent het ervaringsleren nog in de kinderschoenen. Het NIZW zal in samenwerking met DSP in 1993 werken aan verdere theorievorming.

Daarmee is gewaarborgd dat in de vier instellingen de zelfde basis-principes van de methodiek worden gehanteerd. In bijlage 2 treft u een korte beschrijving aan van de

methode ervaringsleren. In de startfase heeft ELAN Training een model voor de invoering van het ervaringsleren gemaakt.

Het evaluatie-onderzoek

Het evaluatie-onderzoek beoogt de volgende *generale onderzoeksvragen** te beantwoorden.

- 1 Voldoen de vier organisaties aan een aantal (van te voren beschreven) voorwaarden om een innovatie te implementeren?
- 2 Hoe is het oorspronkelijke invoeringsmodel van ELAN Training in de verschillende organisaties uitgewerkt?
- 3 Op welke wijze is getracht de methode ervaringsleren in het hulpverleningsaanbod te integreren en in welke mate is dat gelukt (level of use)?
Welke factoren werken bevorderend en belemmerend bij de implementatie van het ervaringsleren binnen de organisatie?
- 4 In hoeverre zijn de beoogde projectdoelstellingen, zowel ten aanzien van cliënten als bij de medewerkers van de betreffende organisaties, gerealiseerd? (effect-onderzoek)**

In het onderzoek is gebruik gemaakt van een combinatie van *onderzoeksinstrumenten*:

- analyse van schriftelijke informatie (verslagen, brieven, etc.);
- interviews met medewerkers van de vier deelnemende instellingen en met de directeur ELAN Training;
- een vragenlijst (DDQ), afgenomen bij de betrokken medewerkers van de vier instellingen, die beoogt de bereidheid tot verandering binnen de instelling te meten;
- een aantal vragenlijsten, afgenomen bij de jongeren die deelnamen aan het experiment, om effecten op de jongeren te meten.

In bijlage 3 vindt u een uitgebreider beschrijving van de per onderzoeksvraag gehanteerde onderzoeksinstrumenten, alsmede een beschrijving van de gebruikte vragenlijsten. Bij de analyse van de onderzoeksgegevens en de vergelijking van de vier experimenten is gebruik gemaakt van het model van Mayer en Greenwood, 1980.

* Naast de generale onderzoeksvraagstellingen zijn per instelling doelstellingen geformuleerd over hetgeen men met het experiment specifiek binnen de instelling wilde bereiken. De instellingsgebonden doelstellingen en onderzoeksvragen komen in deze rapportage niet aan de orde; hiervoor wordt verwezen naar de uitgebreide eindrapportage.

** Hierbij dient rekening gehouden te worden met de verschillende doelstellingen per organisatie en in het verlengde hiervan de verschillen in plaats die het ervaringsleren binnen het behandelingsaanbod krijgt (verrijking/diagnostisch middel/behandelingsmethode/trainingsvorm).

Rapportages

Per experiment zijn twee rapportages geschreven: een voormeting/procesanalyse (vijf maanden na de start van het experiment), en een eindrapportage met proces- en effectevaluatie. Tenslotte is een overall eindrapportage verschenen waarin, door vergelijking van de vier experimenten, een aantal generale conclusies en aanbevelingen is geformuleerd. Het Ministerie van WVC heeft DSP gevraagd een samenvatting van deze rapportage te schrijven die breed in het veld verspreid wordt. Het belangrijkste

verschil tussen de eindrapportage (78 pagina's exclusief bijlagen) en de voor u liggende samenvatting is dat in de eindrapportage per instelling een beschrijving van het experiment wordt gegeven. Dit is gebeurd volgens een vast stramien, waarbij achtereenvolgens wordt ingegaan op de karakteristieken van de instelling, de voorwaarden tot verandering voor de start van het experiment, de wijze waarop het experiment is uitgevoerd en de bereikte resultaten.

Leeswijzer

In deze samenvatting wordt ingegaan op de *conclusies* die getrokken kunnen worden uit het verzamelde materiaal en op de *algemene aanbevelingen* die daaruit voortvloeien. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt naar vier onderwerpen:

- De *implementatie* en het *gebruik* van het ervaringsleren op instellingsniveau. De conclusies en aanbevelingen zijn vooral relevant voor instellingen die aan de slag willen gaan met het ervaringsleren. Een en ander wordt beschreven in hoofdstuk 2.
- De *methodiek van het ervaringsleren*. In hoofdstuk 3 worden de conclusies en aanbevelingen ten aanzien van de verdere ontwikkeling van de methodiek van het ervaringsleren beschreven. Deze aanbevelingen zijn vooral relevant voor het NIZW en organisaties zoals ELAN die trainingen op dit terrein verzorgen.
- In hoofdstuk 4 worden de conclusies en aanbevelingen weergegeven die voortvloeien uit de evaluatie van de *generale doelstellingen van het experiment*. Deze aanbevelingen zijn met name relevant voor het Ministerie van WVC, het Ministerie van Justitie (in het kader van beleidsvorming ten aanzien van Rijksinrichtingen), de provinciale

overheden en de vier grote gemeenten.

- In hoofdstuk 5 wordt van het onderwerp ervaringsleren geabstraheerd en worden tot besluit algemene aanbevelingen gedaan over de wijze waarop vorm gegeven kan worden aan experimenten gericht op *vernieuwing in de jeugdhulpverlening*. Deze aanbevelingen zijn vooral bestemd voor het Ministerie van WVC.

Implementatie en gebruik van de methode

In dit hoofdstuk gaat het om 3 hoofd-aspecten:

- a De *uitgangssituatie*: de bij de instellingen aanwezige condities, die de implementatie positief of negatief kunnen beïnvloeden.
- b Het verloop van het *implementatieproces*: de wijze waarop ervaringsleren is geïntroduceerd bij de instellingen (waarbij ELAN Training een centrale rol speelde), en de factoren die hierbij een belemmerende of bevorderende rol speelden.
- c De *uitkomsten* van het implementatieproces: de mate en vorm waarin de methode wordt gebruikt binnen de instellingen ('level of use') en de effecten die dit heeft op de betrokken instellings-medewerkers en de deelnemende jongeren.

Per hoofdaspect worden hieronder eerst de belangrijkste uitkomsten van het evaluatie-onderzoek vermeld ('*De uitgangssituatie*', '*De implementatie*' en '*Uitkomst van het implementatieproces*'). Vervolgens worden hieruit enkele algemene conclusies getrokken ('*Conclusies ten aanzien van implementatie en gebruik van de methode*'). Het hoofdstuk eindigt met een aantal concrete aanbevelingen aan het adres van instellingen die overwegen deze methode in hun eigen organisatie te introduceren ('*Aanbevelingen over de implementatie van het ervaringsleren*').

De uitgangssituatie

Op basis van theoretische overwegingen is een aantal *criteria* of voorwaarden voor succesvolle implementatie van de methode ervaringsleren in de instellingen onderzocht. Het betrof de volgende criteria:

- De aanwezigheid van een intern beleidsplan of *projectplan* waarin de doelen, verantwoordelijkheden, taakverdeling en de organisatie- en communicatiestructuur zijn uitgewerkt. Geen van de instellingen heeft vooraf een projectplan op schrift gesteld. Dit heeft de grote onduidelijkheid die in sommige instellingen bestond over de consequenties van het experiment mede in de hand gewerkt.
- De *omvang van de doelgroep*, waarbij aangenomen werd dat een 'brede' aanpak (werken met grote doelgroepen) de implementatie van de methode zou bemoeilijken. Hoenderloo springt er hierbij uit als instelling die met een grote doelgroep

heeft gewerkt (men wilde de methode introduceren in 6 leefgroepen, ieder met maximaal 11 jongeren). In de overige instellingen was de doelgroep meer bescheiden van omvang.

- De duidelijkheid van de interne *projectdoelstellingen*, die richting moeten geven aan de introductie en het gebruik van de methode in de instelling. Bij geen van de instellingen was sprake van duidelijke, expliciet geformuleerde doelstellingen. Uit het onderzoek bleek dat de *impliciete* doelstellingen betrekking hadden op: (gewenste) veranderingen bij de jongeren (met name het realiseren van een positiever zelfbeeld), gewenste veranderingen in de werkwijze van het team (groepsgericht leren werken) en in de teamsamenwerking. De instellingen verschillen voorts vrij sterk in de *positie* die zij ervaringsleren toedenken binnen de instelling: twee instellingen zien de methode als een verrijking/toevoeging aan

het bestaande hulpverleningsaanbod (Hoenderloo en OC Michiel), de andere twee delen een meer centrale rol toe aan de methode en streven naar integratie van de methode binnen het hulpverleningsaanbod (Woodrose) c.q. naar verbetering van de al toegepaste methode ervaringsleren en verbreding van de methode binnen de instelling (Baanderhoek).

- De *bereidheid tot verandering* zoals die viel af te lezen uit de scores op de DDQ en de open vraaggesprekken met betrokkenen.

Over het algemeen scoorden de instellingen redelijk tot zeer positief op de DDQ-meting: men vond dat de introductie van de methode aansluit bij bestaande prioriteiten en behoeften, en men verwachtte duidelijke voordelen van het experiment.

Uit een analyse achteraf van de DDQ-scores, in het licht van de bereikte resultaten, bleek dat vooral de Circumstances-schaal en de Values-schaal - en dan met name enkele vragen - als voorspellers van de implementatie-mogelijkheden gebruikt kunnen worden.

Zo levert de vraag "Is de geïntroduceerde methode een methode die sterk afwijkt van de manier waarop de instelling normaal werkt?" (Values-schaal) informatie op over de noodzakelijke inspanning die geleverd moet worden om een verandering te bewerkstelligen. Bij een sterke afwijking is een experimentduur van 1 jaar duidelijk te beperkt.

Een andere vraag op de Values-schaal ("Zijn de medewerkers betrokken bij de beslissing om het ervaringsleren in te voeren?") blijkt sterk bepalend voor het optreden van weerstanden die het implementatieproces belemmeren.

Zeer relevant is verder de uitkomst op de vraag of de invoering van de geïntroduceerde methode bemoeilijkt wordt door het sterk vasthouden aan bestaande methodes (Circumstances): tijdens de invoering van het experiment bleek in OC Michiel en Woodrose dat er vrij grote weerstanden bestonden tegen te vergaande toepassing van het ervaringsleren; met name tegen het groepsgericht

werken blijken weerstanden te bestaan. Over het algemeen blijken de weerstanden het grootst bij de medewerkers die reeds lang met een andere methode gewerkt hebben.

- Dicht tegen het voorgaande aan ligt het criterium *draagvlak bij de teams*. Hoewel er zeker sprake is van een positieve basishouding bij de teams die belast zijn met de uitvoering, zijn er in 3 van de 4 instellingen ook weerstanden waar te nemen. Deze hebben betrekking op het feit dat het experiment 'van bovenaf' is opgelegd door de directie en staf van de instelling (Woodrose en Hoenderloo), weerstanden tegen groepsgericht werken (OC Michiel) en/of de angst dat men bestaande werkwijzen (bijvoorbeeld gezinstherapeutisch werken/psychoanalytische werkwijze) los moet gaan laten (Woodrose, OC Michiel).
- De *kennis over ervaringsleren*, waarbij werd aangenomen dat goede en volledige informatie bijdraagt aan het soepel verlopen van de implementatie van de methode. Alle instellingen waren van mening dat zij bij de start van het experiment over voldoende informatie over de methode ervaringsleren beschikten. Bij nader onderzoek bleek echter dat in minstens 2 instellingen medewerkers rondliepen die slecht geïnformeerd waren over de methode, dan wel een eenzijdig beeld van de methode hadden (nadruk op de fysieke aspecten).
- De positie van de *interne implementator*. Bij alle instellingen is een persoon aangewezen die de implementatie intern moest begeleiden. De positie van deze implementator verschilt per instelling, het betreft een teamcoördinator (Baanderhoek), een praktijkbegeleider (Woodrose), de adjunct-directeur (Hoenderloo); bij OC Michiel is deze rol verdeeld over twee personen: de teamcoördinator (organisatietak) en de orthopedagoog (inhoudelijke taak). Over het algemeen is voor de implementatoren niet voor verlichting van hun overige taken gezorgd, hetgeen dus voorspelbaar leidt tot vergroting van de werkdruk voor deze personen.

In het onderstaande schema is de uitgangssituatie van de vier instellingen op een aantal belangrijke aspecten samengevat.

	Hoenderloo	Woodrose	OC Michiel	Baanderhoek
Beleidsplan	—	—	—	—
Omvang doelgroep ¹	—	±	+	+
Duidelijkheid doelstellingen	—	±	±	+
DDQ-totaalscores	+	+	+	+
Draagvlak bij team(s) ²	±	±	±	+
Kennis over ervaringsleren	—	—	±	+
Positie implementator	±	—	+	+
Totaalscore	-/±	-/±	±	+

Op grond van het schema kan worden vastgesteld dat in de Baanderhoek duidelijk de beste uitgangssituatie voor het experiment bestaat; dit houdt ook verband met het feit dat binnen deze instelling reeds ervaring bestaat met ervaringsleren. OC Michiel komt op de tweede plaats en bij Hoenderloo en de Woodrose is de uitgangssituatie het minst gunstig.

Uitgangssituatie instellingen bij start van de experimenten

¹ Er wordt vanuit gegaan dat hoe groter de doelgroep van het experiment is, des te moeilijker het is resultaat te boeken.

² De ± score van Woodrose is gebaseerd op het feit dat de helft van de betrokkenen verwacht dat het vasthouden aan bestaande methodes de introductie van het ervaringsleren zal bemoeilijken. De ± score van OC Michiel is gebaseerd op het feit dat niet alle teamleden groepsgericht willen gaan werken.

De implementatie

ELAN Training heeft een gefaseerd implementatiemodel ontwikkeld, waarin gewerkt werd met een viertal fasen (A t/m D).

Fase A: de aanloopfase

In alle vier de instellingen is tijdens fase A hetzelfde basis-programma uitgevoerd. Dit basisprogramma bestond uit twee onderdelen:

- een basistraining met de begeleiders* en overige betrokken medewerkers;
- een of meerdere tochten met de jongeren en begeleiders.

Daarnaast heeft ELAN een aantal overige

activiteiten uitgevoerd, die met name op training van de begeleiders zijn gericht (trainingen groepsdynamische processen en een specifieke vaardigheidstraining).

Fase B: 'try out project'

Fase B heeft ten doel de instellingen zelf proef te laten draaien met 1 of meer activiteiten op het gebied van ervaringsleren. De aard en intensiteit van de activiteiten die in fase B zijn ondernomen, verschilt per instelling nogal sterk. Een punt van overeenkomst is wel dat de ondersteuning van ELAN bij de organisatie, uitvoering en evaluatie van de activiteiten geleidelijk

* Dit is een verzamelterm die wordt gebruikt als het om meerdere instellingen tegelijk gaat; binnen de instellingen worden de begeleiders van de jongeren op verschillende wijze aangeduid.

afneemt van sterk leidend naar begeleidend op een afstand. Voor een beschrijving van alle in deze fase uitgevoerde activiteiten verwijzen we naar de uitgebreide eind-rapportage. We volstaan hier met de observatie dat bij de invulling van het activiteitenaanbod in fase B door Woodrose en de Baanderhoek het zwaartepunt wordt gelegd bij het houden van tochten naar de Ardennen, terwijl door OC Michiel is gekozen voor een groter aantal minder intensieve activiteiten met de jongeren (1 dag/weekend in Nederland). In Hoenderloo is de invulling van fase B het minst intensief (kortdurende modules).

Rol ELAN

De rol van ELAN verschilt vrij sterk per instelling, hetgeen logisch is aangezien ELAN het aanbod aanpast aan de behoeften van de instelling. ELAN heeft heel veel tijd geïnvesteerd in de Woodrose en Hoenderloo, OC Michiel was iets minder arbeidsintensief. Het experiment in de Baanderhoek heeft duidelijk de geringste tijdsinvestering van ELAN gekost. De wijze waarop ELAN Training de methode introduceert wordt door de instellingen als zeer deskundig beoordeeld. Dit geldt met name voor de wijze waarop (buiten)activiteiten worden begeleid en uitgevoerd, de wijze waarop tijdens tochten vorm wordt gegeven aan de doen-denken-doen keten en diverse trainingen (bijvoorbeeld op het gebied van groepsdynamische processen, teamsamenwerking en communicatieve vaardigheden). Door de instellingen is wel de kanttekening geplaatst dat ELAN nog weinig

ervaring heeft met het implementeren van de methode en dat de didactische kant (medewerkers de methode aanleren) minder goed is dan de uitvoering en begeleiding van activiteiten. Dit bezwaar komt met name tot uitdrukking bij vertaling van de door ELAN gehanteerde leercyclus (doen-denken-doen) in het leven van alledag (terug in de instelling).

Door ELAN is geconstateerd dat er in feite veel meer diende te gebeuren dan de introductie van het ervaringsleren en dat er ook duidelijk een organisatie-ontwikkelingskant aan het experiment zit. Achteraf kan worden vastgesteld dat de meeste instellingen (met uitzondering van de Baanderhoek) en ELAN juist aan deze organisatie-ontwikkelingskant voor de start van het experiment onvoldoende aandacht hebben geschonken. Een tweede onderwerp, dat gaande de rit meer aandacht behoefde dan aanvankelijk was verondersteld, was de teamsamenwerking.

Rol interne implementator

In alle vier de instellingen deden zich in de taakuitvoering van de implementatoren problemen voor. In Woodrose kon de implementator het experiment te weinig sturen, in Hoenderloo moest (wegens ziektes) de implementator tot twee keer toe vervangen worden door een ander, in OC Michiel liet de afstemming tussen beide implementatoren te wensen over en in de Baanderhoek bleek dat de interne implementator ten gevolge van het ervaringsleren met een te grote werkdruk te kampen had.

Uitkomst van het implementatieproces

De uitkomst van het implementatieproces is op 3 manieren bekeken:

- de mate waarin de methode gebruikt wordt c.q. geïntegreerd is in de instelling ('level of use');
- de effecten die de introductie van de methode heeft op de betrokken medewerkers van de vier instellingen;

- de effecten die de toepassing van de methode heeft op de deelnemende jongeren, wat betreft hun zelfbeeld, hun functioneren en de behandelingsduur.

Level of use

De vier instellingen verschillen in de mate waarin het ervaringsleren geïmplementeerd

is. Het experiment in de Baanderhoek is het meest geslaagd te noemen, in die zin dat de methodiek ervaringsleren nagenoeg volledig geïntegreerd is in de behandelingsmethode. Het team beheerst alle vaardigheden om zelfstandig een tocht te kunnen organiseren en uitvoeren. Er is veel meer sprake van het planmatig gebruik maken van activiteiten. Aan de hand van de evaluatie worden vervolgens individuele behandeldoelen opgesteld waardoor men de lijn naar het dagelijks leven probeert door te trekken. Het ervaringsleren wordt gebruikt als behandelingsmethode; onder andere als versneller van sociale processen en als diagnostisch instrument om de mogelijkheden van jongeren te ontdekken.

Bij OC Michiel en Woodrose is de methodiek slechts ten dele geïntegreerd. De activiteiten die in het kader van het ervaringsleren worden ondernomen staan in beide instellingen nog tamelijk los van de rest van de behandeling. De vertaling van de tijdens buitenactiviteiten verworven inzichten naar de dagelijkse praktijk levert problemen op. Het ervaringsleren wordt dus meer als een verrijking van het bestaande aanbod gebruikt. Voor OC Michiel was dit overigens conform de eigen doelstelling; in Woodrose had men echter verder willen gaan. Zowel in de Woodrose als in OC Michiel hebben de teamleden meer oog gekregen voor groepsprocessen en zijn meer groepsgericht gaan werken. Er is echter geen sprake van het methodisch hanteren van groepsprocessen. In deze beide instellingen speelden bepaalde knelpunten, waaronder de houding van het personeel, een belangrijke belemmerende rol. Bovendien bleek de implementatie van de methodiek bij een flink aantal medewerkers te leiden tot verminderd werkplezier. In Hoenderloo is de mate waarin van het ervaringsleren gebruik wordt gemaakt het geringst; de methode ervaringsleren is niet geïntegreerd binnen het aanbod. In deze instelling wilde men op voorhand ook niet verder gaan dan een verrijking van het hulpverleningsaanbod. Deze doelstelling is volgens betrokkenen wel gehaald. In het kader van de actieve vrije-tijdsbesteding worden er nu meer en planmatiger activiteiten georganiseerd. Overigens bestaan er

tussen de teams onderling vrij grote verschillen in de mate waarin van het ervaringsleren gebruik wordt gemaakt.

Als we verklaringen proberen te vinden voor de verschillen in het level of use dan blijken variabelen een belangrijke rol te spelen die moeilijk en niet direct te beïnvloeden zijn (zogenaamde 'brugvariabelen'). Zo is in alle instellingen de mate waarin de teams open staan voor een andere werkwijze een belangrijke brugvariabele. Andere brugvariabelen zijn de organisatiestructuur en cultuur van de instelling. De eerstgenoemde speelde met name in Hoenderloo een belemmerende rol en de tweede in Woodrose (in de vorm van over-democratische structuur).

In de tweede plaats valt op dat een aantal factoren, die het level of use mede bepalen, op grond van de voormeting reeds voorspeld hadden kunnen worden. Alleen de over-democratische structuur van Woodrose en de mate waarin de teamleden in Hoenderloo vasthouden aan de oude werkwijze is niet uit de voormeting naar voren gekomen. Hierbij dient echter wel te worden aangetekend dat de DDQ-scores alleen onvoldoende zijn om een volledig zicht te krijgen op de belangrijkste factoren die bij de introductie van een nieuwe werkwijze de mate van succes zullen bepalen. Interviews met sleutelpersonen en teamleden zijn noodzakelijk om het inzicht te complementeren. Voorts kan de combinatie van DDQ en interviews inzicht geven in minder structurele knelpunten die zich tijdens de invoering kunnen gaan voordoen. Een duidelijk voorbeeld hiervan vormt het gebrek aan kennis c.q. een vertekende beeldvorming ten aanzien van het ervaringsleren bij teamleden.

Effecten bij de medewerkers

De introductie van de methode ervaringsleren heeft in alle vier aan het experiment deelnemende instellingen duidelijke effecten gehad. Alle instellingen stellen dat ze meer zicht hebben gekregen op hoe ze werken en op de sterke en zwakke kanten van de deelnemers (jongeren en begeleiders). In alle instellingen doen zich ook op teamniveau positieve effecten voor;

deze effecten zijn het grootst als de level of use groot is. Heel belangrijk in dit opzicht is de verbetering van de teamsamenwerking en vergroting van het werkplezier.

Wanneer het ervaringsleren tegen de zin van het team wordt doorgezet, kunnen de effecten voor het team ook negatief zijn, in die zin dat het werkplezier vermindert (OC Michiel, Woodrose).

Verder blijkt een goede communicatie tussen de bij het experiment betrokken medewerkers van groot belang.

De overgedemocratiseerde cultuur van Woodrose heeft voor het experiment bij het Sociaal-agogisch Centrum nadelig gewerkt. Het nemen van beslissingen duurde erg lang. Regelmatig werden ook de afspraken niet nagekomen. Bij Hoenderloo was de onderlinge communicatie tussen de leefgroepen marginaal. Ze hebben zo slechts beperkt kunnen leren van elkaars ervaringen. Bij OC Michiel was de communicatie in het aan het experiment deelnemende team goed. De rest van de instelling heeft echter slechts in zeer beperkte mate geprofiteerd van de opgedane ervaringen.

Effecten bij de jongeren

De effecten bij de jongeren zijn gemeten aan de hand van een aantal vragenlijsten en gesprekken met betrokken medewerkers. Een overzicht van de uitkomsten van deze metingen is opgenomen in bijlage 4. Uit de metingen blijkt dat ervaringsleren ook op de jongeren een gunstige invloed heeft. Het ervaringsleren lijkt te bewerkstelligen dat:

- jongeren een positiever zelfbeeld krijgen;
- de beheersingsoriëntatie van jongeren meer intern wordt;
- jongeren hun problemen actiever aanpakken.

Voorts werd in 2 van de 4 instellingen een verkorting (in 1 geval zelfs een halvering) van de behandelingsduur van de jongeren geconstateerd.

Hoewel onder meer vanwege het ontbreken van een controlegroep de nodige voorzichtigheid in acht moet worden genomen, lijkt de conclusie gerechtvaardigd dat een belangrijk principe van het ervaringsleren, namelijk de eigen mogelijkheden van de jongeren als uitgangspunt nemen, zijn vruchten afwerpt. Daarmee kan tevens worden vastgesteld dat de methode ervaringsleren inderdaad goed past in een van de beleidsuitgangspunten van het Ministerie van WVC.

Deze positieve constatering hebben betrekking op de periode dat de jongeren in de instellingen verbleven. De vraag of zij buiten de muren van de instelling in staat zijn zich op bevredigende wijze te handhaven is nog geheel onbeantwoord. Gelet op het streven van WVC om de 'zorgafhankelijkheid' te verminderen is beantwoording van deze vraag door middel van vervolgonderzoek van groot belang. Er viel in het onderzoek geen relatie aan te tonen tussen de level of use van het ervaringsleren binnen de instellingen en positieve verandering bij de jongeren. Dit zou kunnen betekenen dat de ondernomen activiteiten (met het zwaartepunt op de tochten naar de Ardennen), onafhankelijk van de mate van integratie in de behandelingsmethode, al tot een beter zelfbeeld van de jongeren kunnen leiden. Indien dit het geval is, wil dit overigens niet zeggen dat een hoog level of use niet van belang is voor de jongeren. Indien de level of use laag blijft, dan zal op langere termijn en voor nieuwe groepen jongeren het positieve effect voor jongeren verminderen c.q. niet aanwezig zijn.

Conclusies ten aanzien van implementatie en gebruik van de methode

De bevindingen ten aanzien van de uitgangssituatie, het implementatieproces en de uitkomsten hiervan kunnen als volgt in schema worden gezet.

	Hoenderloo	Woodrose	OC Michiel	Baanderhoek
Uitgangssituatie	-/±	-/±	±	+
Implementatieproces ¹	±	±	+	+
Uitkomsten				
- level of use	-/±	±	±	+
- effect medewerkers	±	±	±	+
- effect jongeren	+	+	+	+
- effect behandelingsduur	-	-	+	+

**Samenvatting
implementatie en
gebruik ervaringsleren**

¹ Beoordeeld aan de hand van het aantal en de intensiteit van activiteiten dat conform het ervaringsleren-principe is gerealiseerd, en de hoeveelheid ondersteuning die ELAN hierbij moest bieden.

Uit dit schema blijkt overduidelijk dat de instelling die zich qua uitgangssituatie in de meest gunstige positie bevond (Baanderhoek), zich ook in positieve zin blijft onderscheiden tijdens het implementatieproces

(er komt, met relatief weinig ondersteuning van buitenaf, relatief veel van de grond en er zijn positieve effecten bij medewerkers en jongeren).

Aanbevelingen over de implementatie van het ervaringsleren

Op grond van de voorgaande paragrafen kunnen ten aanzien van het implementatieproces van instellingen die in de

toekomst met ervaringsleren aan de slag willen gaan de volgende aanbevelingen gedaan worden.

Meet van tevoren het draagvlak bij de medewerkers, zeker ook bij de uitvoerenden.

Vooraf dient via de DDQ en aanvullende vraaggesprekken het draagvlak onder de medewerkers te worden vastgesteld. De DDQ is een weinig arbeidsintensief instrument dat interessante kwantitatieve gegevens oplevert. Duidelijk dient te zijn dat dit instrument alleen de algemene veranderingsbereidheid meet en niet de aard van de gewenste veranderingen of de kennis die de medewerkers hebben van de inhoud van het experiment. Het is niet alleen relevant om de scores per factor en de totaalscore te bekijken, maar ook de analyse per vraag kan zeer relevante informatie opleveren. Mogelijke belemmerende factoren voor het welslagen van het experiment kunnen zo tijdig achterhaald worden.

Naast de hantering van de DDQ is het dan ook van belang om de betrokkenen door middel van een interview enkele open vragen te stellen. Onder andere kan worden gevraagd naar de eigen motivatie om met de methode te gaan werken, de behoefte om te veranderen, de aard van de gewenste veranderingen, de gewenste plaats van de geïntroduceerde methodiek in het hulpverleningsaanbod en de inhoudelijke kennis van de geïntroduceerde methodiek. De bij 'De uitgangssituatie' genoemde criteria kunnen tijdens dit vooronderzoek dienst doen als een soort checklist. Indien uit een dergelijk vooronderzoek blijkt dat het draagvlak onder de medewerkers te gering is, dient voordat tot implementatie

van ervaringsleren wordt overgegaan te worden getracht het draagvlak te vergroten. Dit zou kunnen gebeuren door opinion-leaders van de teams die het meest voor de introductie van het ervaringsleren in aan-

merking komen, op een 'bescheiden' wijze met de methode in aanraking te laten komen en alvast enige essentiële vaardigheden aan te leren.

Stel van tevoren een projectplan op

Voordat de methode ervaringsleren daadwerkelijk geïntroduceerd wordt binnen de instelling, dient in de aanloopfase een werkplan of projectplan te worden opgesteld waarin worden opgenomen:

- concrete, operationaliseerbare doelstellingen (ten aanzien van de jongeren, de medewerkers en de bredere organisatie);
- de onderdelen die deelnemen aan het experiment;
- de taken en verantwoordelijkheden van de verschillende betrokkenen (directie, implementator en medewerkers);

- de communicatiestructuur ten behoeve van de bespreking van de voortgang van het experiment;
- de stappen waarlangs de gewenste veranderingen gerealiseerd moeten worden.

Bij de keuze van de deelnemende onderdelen kunnen de uitkomsten van de bij de vorige aanbeveling genoemde 'voormeting' onder de medewerkers goede diensten doen. Op basis van een dergelijk vooronderzoek kan men die onderdelen uitkiezen die het meest voldoen aan de voorwaarden voor de introductie van de methode.

Begin bescheiden

De introductie van het ervaringsleren dient op bescheiden schaal plaats te vinden. Er dient rekening gehouden te worden met de haalbaarheid, overzichtelijkheid en hanteerbaarheid.

Ook wat betreft de *tijdstermijnen*, waarop de gestelde doelen gehaald moeten worden, dient men niet te ambitieus te zijn. Hoe groter de afstand is tussen de geïntrodu-

ceerde methodiek en de traditionele werkwijze bij de start van het experiment, des te meer zal er moeten veranderen in de *grondhouding* van medewerkers en vaak ook in de organisatorische inrichting van het werk. Uit het experiment komt duidelijk naar voren dat, als de bestaande werkwijze sterk afwijkt van de methode ervaringsleren, een experimentsduur van 1 jaar te kort is.

Zorg voor een goede interne communicatiestructuur

De onderlinge communicatie dient goed te verlopen. Het gaat daarbij niet alleen om de communicatie binnen het deelnemende team, maar zeker ook om de communicatie tussen de direct betrokkenen en de bredere organisatie.

Een verbredingsgroep, zoals die bij de Baanderhoek werd gebruikt, waarin vertegenwoordigers van andere onderdelen van de instelling participeren, werkt goed om de hele instelling op de hoogte te houden van de voortgang van het experiment. Op deze

wijze wordt ook een eerste aanzet gegeven naar een eventuele verbreding van de

nieuwe werkwijze naar andere onderdelen van de organisatie.

Beloon veranderingsgezind gedrag

Er dient te worden gezocht naar compensatie-mogelijkheden voor de extra energie die van medewerkers bij de introductie van het ervaringsleren wordt gevraagd. Het betrokken zijn bij een veranderingsproces, in dit geval de introductie van een andere methode kost altijd extra energie en vaak ook extra (vrije) tijd. Dit geldt ook zeker voor de implementatie van de methode ervaringsleren. Vooral de eerste fase waarin men zich de methode eigen moet maken, terwijl het reguliere werk gewoon doorgaat, kost veel inspanning van de medewerkers. Het organiseren en uitvoeren van ervaringsleerprogramma's (ook de relatief kortdurende activiteiten van 3-4 dagen) kost

veel tijd. Dit vergt van de medewerkers een extra investering. Als de medewerkers niet duidelijk enthousiast zijn en bereid zijn om een bepaalde periode ook enige vrije tijd in het project te steken, maar strikt vasthouden aan hun reguliere werktijden, is het project gedoemd te mislukken. Deze constatering onderschrijft de noodzaak van voldoende draagvlak onder uitvoerend medewerkers. Daarnaast kan gezocht worden naar manieren om de geleverde extra inspanning te compenseren, bijvoorbeeld door taakverlichting op andere fronten, en door het aanbieden van ondersteunende, enthousiasmerende trainingen voor de medewerkers.

Stel een interne implementator aan

Bij introductie van het ervaringsleren dient een interne implementator te worden aangewezen. Niet alleen binnen de instelling, maar ook voor externe trainers en onderzoekers is het hebben van een duidelijk aanspreekpunt zeer essentieel. Aan de hand van de ervaringen die zijn opgedaan in dit experiment wordt het volgende profiel van een dergelijke implementator geschetst:

- dient over beslissingsbevoegdheden te beschikken, hetgeen betekent dat gekozen moet worden voor een lijnfunctionaris;
- dient de betrokken uitvoerenden en de directie te kunnen enthousiasmeren en het experiment onder ieders aandacht te blijven houden;
- dient een sleutelpositie te hebben, dat wil zeggen zowel het vertrouwen van het deelnemende team als van de directie te hebben;
- dient enige ervaring te hebben met

implementatieprocessen;

- dient extra tijd beschikbaar te hebben voor implementatie c.q. moet taken kunnen delegeren in het kader van ervaringsleren aan leden van het team of andere staf- of lijnfunctionarissen.

Voorts kan worden opgemerkt dat het verdelen van de rol van interne implementator (in een inhoudelijke taak en een organisatorische taak) een ongelukkige constructie lijkt. Het vooraf hebben van meer inhoudelijke kennis over de te introduceren methodiek is wenselijk, maar niet noodzakelijk. Gedurende het experiment is het wel van belang dat de implementator zoveel mogelijk praktische kennis vergaard over de geïntroduceerde methodiek. Hij/zij heeft dan beter zicht op de noodzakelijke vervolgstappen in het implementatieproces en de overige betrokkenen kunnen met hun vragen bij hem/haar terecht. De implementator krijgt dan een natuurlijk 'gezag'.

Verdere inhoudelijke ontwikkeling van de methode

Ervaringsleren is een methode die goed aansluit bij de speerpunten van het overheidsbeleid. Het is namelijk een methode die sterk gericht is op het ontwikkelen van mogelijkheden van jongeren. Juist in de andersoortige situatie die aangeboden wordt, komen vaak onvermoede kwaliteiten van jongeren aan het licht. Getracht wordt om deze kwaliteiten verder uit te bouwen, wat een alternatief kan bieden voor hun negatieve gedrag. De methode richt zich veel minder op het diagnostiseren van problemen en houden van inzichtgevende gesprekken, maar is veel meer gericht op

het concreet waarneembare gedrag van jongeren. Getracht wordt om jongeren vaardigheden aan te leren die ze nodig hebben om zich in een vervolgsituatie te kunnen handhaven.

Hoewel het evaluatie-onderzoek zich vooral heeft gericht op implementatie en gebruik van de methode (hoofdstuk 2), hebben de gevoerde gesprekken ook een aantal lessen opgeleverd ten aanzien van de methode zelf. Deze lessen zijn vooral relevant voor het NIZW en instellingen als ELAN Training die ervaringsleertrainingen verzorgen.

Conclusies ten aanzien van de inhoud van de methode

- Opvallend is dat na de eerste activiteit in de Ardennen onder leiding van ELAN Training alle medewerkers - voor zover ze dat al niet waren - heel enthousiast zijn. Ze hebben duidelijk de meerwaarde van het ervaringsleren gezien, vooral wat betreft de beeldvorming van jongeren en de versnellende werking op de hulpverlening. Het ervaringsleren blijkt heel snel zicht te kunnen geven op de mogelijkheden en onmogelijkheden van jongeren (en dus op de behandelpunten) en op de teamsamenwerking.
- Om echter effecten op de langere termijn te bewerkstelligen is het alleen organiseren van activiteiten niet voldoende. Op de kennis, die is opgedaan tijdens een activiteit, moet worden doorgeborduurd als men terug is in de instelling: ook daar moeten jongeren de kans krijgen hun sterke en zwakke punten te tonen en geconfronteerd te worden met hun concrete gedrag, met als doel hun ontwikkelingsmogelijkheden te vergroten. Dit laatste kan alleen gerealiseerd worden als de uitgangspunten van het ervaringsleren de *basis* gaan vormen voor het pedagogisch leefklimaat. En dat is heel wat anders dan het gebruiken van ervaringsleren als een 'extraatje', als een toevoeging op bestaande methoden.
- De uitgevoerde activiteiten verschillen tussen de vier instellingen vrij sterk; voor een belangrijk deel wordt dit veroorzaakt door de noodzaak voor ELAN het programma aan te passen aan de behoeften van de instelling. Het is duidelijk dat het ervaringsleren niet volgens een vaste blauwdruk van activiteiten kan worden ingevoerd.
- Het didactisch aanleren van de methode wordt als een minder sterke kant van ELAN ervaren. Hierbij speelt mee dat de methode nog weinig omschreven is: er is weinig goed schriftelijk (instructief) materiaal waarop teruggevallen kan worden.
- De beeldvorming over de methode bij de instellingsmedewerkers spitst zich toe op de zichtbare, fysieke kant van de methode ('overlevingstochten'). De achterliggende kenmerken en filosofie van de methode zijn veel minder bekend.
- De methodiek zoals die door ELAN wordt

gehanteerd, stelt hoge eisen aan de medewerkers van de instellingen. Niet alleen wordt gedurende het experiment een extra inspanning vereist; daarnaast wordt ook verwacht dat men groepsdynamische processen goed kan hanteren

en over praktische vaardigheden beschikt om tochten te kunnen uitvoeren. Het is duidelijk dat deze hoge eisen de implementatie van het ervaringsleren er niet eenvoudiger op maken.

Aanbevelingen over de verdere ontwikkeling van de methode

Op grond van de bovengenoemde conclusies kunnen de volgende aanbevelingen worden gedaan:

Methodieontwikkeling is nodig

De methode dient verder omschreven te worden, waarbij vooral aandacht moet worden geschonken aan drie aspecten:

- de achterliggende werkzame principes;
- didactiek: het overdraagbaar maken van de toepassing van de principes van het ervaringsleren in herhaalbare gefaseerde stappen;

- de vertaling van de ervaringen opgedaan tijdens tochten naar de dagelijkse situatie. Bij de presentatie van het programmatisch aanbod dient niet de nadruk gelegd te worden op de te ondernemen activiteiten (fysieke aspecten).

Koppeling van ervaringsleren aan sociale vaardigheidstraining

In alle instellingen kwam gedurende het experiment naar voren dat de sociale vaardigheden van jongeren verder vergroot moeten worden. We onderschrijven dan ook

de aanbeveling die Bartels en Gageldonk doen om te experimenteren met een combinatie van sociale vaardigheidstraining en projectmatig werken (ervaringsleren).

Aandacht voor teamsamenwerking

Uit de ervaringen in de vier experimentlocaties bleek, dat er tijdens de implementatie van de methode veel aandacht nodig was voor (verbetering van) de teamsamenwerking. De groepsgerichte werkwijze stelt ook nieuwe eisen aan de wijze waarop de teamleden onderling met elkaar omgaan. Niet alleen worden de mogelijk-

heden en onmogelijkheden van jongeren duidelijk, maar ook de sterke en zwakke kanten van (het) team(leden). Bij de introductie van het ervaringsleren dient hiermee rekening gehouden te worden.

De generale doelstellingen van het experiment

Conclusies ten aanzien van de WVC-doelstellingen

In dit hoofdstuk gaan we in op de vraag in hoeverre de experimenten beantwoord hebben aan de generale doelstellingen die door het Ministerie van WVC zijn gesteld ten aanzien van de experimenten.

De eerste twee doelstellingen luiden:

- Het verder ontwikkelen van de methode ervaringsleren, zoals ELAN Training deze hanteert, 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.

De vier experimenten hebben geleerd dat implementatie van het ervaringsleren en integratie in het bestaande hulpverleningsaanbod gerealiseerd kan worden, mits aan een aantal voorwaarden wordt voldaan.

Het onderzoek heeft aangetoond dat met behulp van de DDQ, aangevuld met interviews onder betrokkenen, voorspeld kan worden of de methode ervaringsleren met

succes geïmplementeerd kan worden.

Tevens is duidelijk geworden dat niet alle residentiële instellingen zich lenen voor implementatie van het ervaringsleren.

Zo was er onder de 4 experimentlocaties één die eigenlijk geen behandelingssetting is, maar een vakinternaat (Hoenderloo). In deze setting waren er te weinig begeleidingsuren per team; bovendien is de werkwijze van de groepsleiders in Hoenderloo zeer verzorgend en regulerend. Een sterke regulerende werkwijze werkt remmend op het experimenteren met nieuwe vragen.

De derde doelstelling:

- Beoordelen of het wenselijk is de methode ervaringsleren ook in niet-residentiële settingen toe te passen,

valt buiten het kader van dit onderzoek.

De basiskenmerken van het ervaringsleren lijken echter ook zeker geschikt voor ambulante instellingen (confronteren met concreet gedrag, aansluiten bij mogelijkheden). Activiteiten kunnen georganiseerd worden om de jongeren (en de begeleiders) meer inzicht te verschaffen in hun gedrag.

Aanbevelingen voor verdere stimulering van ervaringsleren

Op grond van de resultaten van de experimenten wordt aanbevolen dat de Ministeries van WVC en Justitie, de provincies en de vier grote steden toepassing van de

methode ervaringsleren in de (residentiële) jeugdhulpverlening (blijven) stimuleren.

In dat kader dienen drie soorten activiteiten te worden ondernomen.

Promotionele activiteiten

Promotie van de methode ervaringsleren bij instellingen voor jeugdhulpverlening, waarbij de voordelen van de methode ervaringsleren aan de instellingen kenbaar gemaakt worden. Deze voorlichting mag

echter niet het karakter krijgen van propaganda: er dient ook te worden gewezen op de condities waaraan een instelling moet voldoen wil het ervaringsleren succesvol geïntegreerd kunnen worden.

Voorwaardenscheppende activiteiten

In dit kader kan worden gedacht aan het starten van korte bijscholingsprogramma's die ten doel hebben bepaalde basisvaardigheden aan te leren die voor het uitvoeren van ervaringsleren van belang zijn.

Nader onderzoek

Er moet nader onderzoek naar de effecten van het ervaringsleren voor jongeren die in residentiële instellingen verblijven worden geëntameerd. Dit onderzoek moet zich concentreren op de volgende vragen:

- Welke relatie is er tussen de level of use van het ervaringsleren in instellingen en de effecten op jongeren?
- Is er op langere termijn, dat wil zeggen nadat de jongeren de instelling hebben verlaten, sprake van een positief effect; in de zin dat deze jongeren een grotere mate van maatschappelijke zelfredzaamheid aan de dag leggen?
- Voor welke jongeren is het ervaringsleren meer/minder geschikt?*

* In dit onderzoek is niet onderzocht voor welke doelgroep het ervaringsleren het meest geschikt is. Uit de experimenten blijkt wel dat het een middel is dat aansluit bij een zeer brede doelgroep (jongens - meisjes, allochtonen jongeren - apathische jongeren - jongeren met een sterk vertoon van eigenwaarde).

Het introduceren van vernieuwende experimenten

De evaluatie van de experimenten levert ook een aantal lessen op die meer in het algemeen bij de opzet van experimenten in de jeugdhulpverlening bruikbaar zijn. De onderstaande aanbevelingen zijn bestemd voor het Ministerie van WVC, zij kunnen

echter ook nuttig zijn voor lagere overheden (Provincie, gemeente) en andere organisaties die vernieuwingen in de jeugdhulpverlening willen stimuleren door gerichte experimenten uit te (laten) voeren.

Aanbevelingen ten aanzien van het opzetten van experimenten

Haalbaarheidsonderzoek uitvoeren

Voordat de beslissing over de uitvoering van een experiment wordt genomen, dient een kort haalbaarheidsonderzoek in de (kandidaat-)uitvoeringslocaties plaats te vinden. In dit haalbaarheidsonderzoek dient bepaald te

worden of er binnen de betrokken instelling(en) voldoende draagvlak en vaardigheden voor het uitvoeren van het experiment aanwezig zijn. De DDQ kan hierbij een nuttige rol vervullen.

Projectplan opstellen

Naast de uitkomsten van het haalbaarheids-onderzoek is het, voordat het groene licht voor een experiment wordt gegeven, noodzakelijk dat een projectplan is opgesteld met daarin opgenomen:

- concrete en meetbare doelstellingen;
- taken en verantwoordelijkheden van verschillende betrokkenen;
- communicatiestructuur ten behoeve van de bespreking van de voortgang van het experiment;
- de stappen waarlangs de gewenste

veranderingen gerealiseerd moeten worden;

- afspraken over de verslaglegging over het experiment;
- afspraken over de beschikbaarheid voor derden van ontwikkeld materiaal.

Meer in het algemeen kan worden aanbevolen dat door deelnemende instellingen in de voorbereidende fase gebruik wordt gemaakt van de projectplanningsmethode, die op andere beleidsterreinen al ruimschoots haar waarde bewezen heeft.

Zorg dragen voor een ondersteuningsstructuur

Indien meerdere organisaties bij een experiment betrokken zijn, is het van belang dat

deze organisaties van elkaars ervaringen kunnen leren. Bij de experimenten

ervaringsleren heeft het SPEL (Steunpunt Projecten Ervaringsleren) deze functie vervuld. Het SPEL heeft ongeveer 3 keer per jaar zogenaamde steungroepvergaderingen georganiseerd, waaraan leden van het SPEL, vertegenwoordigers van de vier instellingen, het Ministerie van WVC, ELAN Training en een van de onderzoekers deelnamen. Het doel van deze bijeenkomsten is om inhoudelijk op de projecten in te gaan en elkaar op de hoogte te houden van de belangrijkste ontwikkelingen en toekomstplannen. In deze bijeenkomsten is naast de stand van zaken van het experiment gesproken over een aantal thema's, zoals onder andere de

belangrijkste kenmerken van de methode ervaringsleren, de aansluiting van het ervaringsleren bij de gehanteerde methode en de consequenties van het experiment voor de organisatie van de instellingen. Deze bijeenkomsten werden door alle betrokkenen als zeer zinvol ervaren. Verder heeft het SPEL in juni '91 een congres georganiseerd waar onder andere gesproken is over de meest kenmerkende elementen ('de harde pit') van het ervaringsleren. Gelet op deze positieve ervaringen kan de SPEL-structuur model staan voor begeleidingsvormen bij andere experimenten.

Afbouw/nazorg bieden

Na afloop van een experiment, waarin een instelling intensief is begeleid door een extern trainingsinstituut dient sprake te zijn van een zekere uitlooperiode.

In deze periode dient het trainingsinstituut enige nazorg te bieden in de vorm van korte supervisie gesprekken.

Extern onderzoek laten uitvoeren

Tenslotte willen we benadrukken dat het van belang is dat een experiment systematisch gevolgd wordt door extern onderzoek. Indien het relevant geacht wordt om de effecten van een nieuwe methode vast te leggen dan is het van belang om tevens een *follow-up* onderzoek uit te voeren: men dient (ook) na te gaan wat de effecten onder jongeren zijn als de methode daadwerkelijk in gebruik is genomen en niet alleen gedurende de experimentele implementatieperiode.

Bijlagen

Beschrijving deelnemende instellingen

Orthopedagogisch Centrum (OC) Michiel

Het Orthopedagogisch Centrum Michiel is een instelling met een uitgebreid opvang- en behandelingsaanbod gericht op jeugdigen en gezinnen. De capaciteit is 108 (residentiële en semi-residentiële) plaatsen. Het ervarings-leerexperiment vindt plaats binnen een van de onderdelen, namelijk de Van Slichtenhorststraat. Binnen de Van Slichtenhorststraat werken 6 begeleiders (5 formatieplaatsen) en een huishoudelijke kracht. Dit team wordt ondersteund door de orthopedagoog en de coördinator van de afdeling.

Bij aanvang van het experiment verbleven er 6 jongeren, in de leeftijd van 15 t/m 18 jaar. De werkwijze binnen de Van Slichtenhorststraat is gericht op zowel hulp bieden bij praktisch en concreet functioneren van de persoon, als het leveren van een bijdrage aan de oplossing of verwerking van de oorzaken. Naast het stimuleren van en leiding geven aan de ontwikkeling van de jongeren, neemt het bevorderen van de relatie tussen ouders en jongere een belangrijke plaats in.

Woodrose

Binnen het Sociaal-agogisch Centrum Het Burgerweeshuis te Amsterdam wordt door het onderdeel Woodrose deelgenomen aan het experiment. Binnen Woodrose worden 22 jongeren, met psycho-sociale problemen, in de leeftijd van 16 tot 21 jaar behandeld. Voor de huisvesting van deze 22 bewoners zijn 2 huizen beschikbaar: Sarphatipark (SP) en Constantijn Huygensstraat (CH). Binnen Woodrose is alles er zoveel mogelijk op gericht om de maatschappij na te bootsen. De bewoners hebben allemaal een eigen kamer, een eigen sleutel en een budget (ter hoogte van RWW uitkering) voor eten, drinken, kleding, uitgaan etc. Overdag zijn de bewoners naar school of aan het werk. De behandelduur is maximaal 15 maanden. Elk huis heeft een eigen behandelteam

bestaande uit 5 mentoren en 1 praktijk-begeleider. Verder is er voor beide huizen 1 coördinator, een halftime maatschappelijk werker, een secretaresse en een schoonmaker aangesteld. Woodrose stelt zich tot *doel* om bij adolescenten die nog niet zelfstandig kunnen wonen de blokkades, die de zelfstandigheidsbevordering belemmeren op te ruimen, zodat ze zich (sociale) vaardigheden aanleren. Na hun verblijf in Woodrose moeten zij zich zelfstandig kunnen handhaven in de maatschappij. Dit wordt bewerkstelligd door te werken aan de individuele behandel-doelen van de jongeren, door middel van het aanreiken van elementaire (im)materiële hulp en het bieden van een omgeving van veiligheid en acceptatie.

Hoenderloo

Het Jongenshuis Hoenderloo is een orthopedagogisch en orthodidactisch vakinter-naat dat zich richt op de opvang, begeleiding en opleiding van jongens en meisjes van 10-18 jaar die in een problematische

opvoedings- en/of opleidingssituatie verke-ren. De capaciteit bedraagt 149 jongeren, nu nog hoofdzakelijk jongens. In Hoenderloo is sprake van een ortho-pedagogische aanpak. Hieronder wordt

verstaan een zodanige structurering van de omgeving van de in zijn ontwikkeling belemmerde jongere, dat hij met zijn specifieke vraagstelling aan zijn omgeving op bevredigende wijze zal kunnen groeien. Het jongerenhuis Hoenderloo kent een gedifferentieerd aanbod van leefsituaties. Per leefgroep (in totaal negen) is er plaats voor 11 jongeren, die begeleid worden door 4 à 5 pedagogische medewerk(st)ers. 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 interne schoolopleiding vormt een wezenlijk aspect van de behandeling. Het experiment ervaringsleren in de jeugdhulpverlening is gestart in zes (van de negen) leefgroepen van het internaat, namelijk de Wijeblik en Vollenhoven (jongeren vanaf 15 jaar), Iemhof en Berk (vanaf 14 jaar), Klimop en Kastanje (vanaf 12 jaar).

Baanderhoek

De Baanderhoek heeft in totaal 98 plaatsen: 60 residentiële hulpverleningsplaatsen en 38 lichtere (goedkopere) plaatsen buiten de residentie, namelijk 20 KTC plaatsen en 18 daghulpplaatsen. De Baanderhoek verleent pedagogische en educatieve hulp aan jeugdigen en opvoedkundige ondersteuning aan het gezin met het doel de persoonlijke, sociale en maatschappelijke positie te verbeteren. Een van de drie leefgroepen van de Baanderhoek met intensieve behandeling, namelijk de Elshof, participeert in het experiment. De bezetting van dit team bestaat uit vijf groepswerkers, die voor deze groep en elkaar gekozen hadden, een stagiaire en negen jongeren.

In de methodiekbeschrijving wordt aangegeven dat alleen jongeren met een forse problematiek voor deze hulpvorm in aanmerking komen. Het gaat om jongeren die op school (herhaaldelijk) zijn mislukt en die als maatschappelijk perspectiefloos beschouwd kunnen worden. Ook jongeren die zich uiterlijk onaangepast gedragen en daar status aan ontleen en jongeren met wie al zo veel gepraat is dat daarvan geen effect meer te verwachten is behoren tot de doelgroep. De verblijfsduur binnen de Elshof is ongeveer een jaar.

In het behandelklimaat neemt het methodisch gebruik van activiteiten een volwaardige plaats in, naast de andereagogische middelen als het leefgroepwerk, het mentoraat, de samenwerking met ouders en gezinsleden, de individuele begeleiding,

groepsgesprekken en onderwijs. Bij het experiment wordt ook een aantal medewerkers van de Baanderhoek betrokken, die niet tot het deelnemende team behoren, namelijk een leerkracht, de cultureel werker en een groepsleider van een KTC (Kamertrainingscentrum). Het doel van deze zogenaamde verbredingsgroep is dat de methode ervaringsleren breder bekendheid krijgt binnen de rest van de instelling en dat ook andere teams of speciaal geformeerde gelegenheidsgroepen (rond bepaalde specifieke hulpvragen of thema's) deze methode kunnen gaan hanteren.

Toelichting op de door ELAN gehanteerde principes

ELAN Training hanteert voor haar methodiek zes principes die kenmerkend zijn voor *de door hen gehanteerde methodiek*. Zij gaan er vanuit dat deze principes ten grondslag dienen te liggen aan de keuze, organisatie, uitvoering en begeleiding van ervarings-leeractiviteiten.

- Het realiteits- en totaliteitsprincipe
- Het mobiliteits- en confrontatieprincipe
- Het veiligheids- en zorgvuldigheidsprincipe
- Het gelijkwaardigheids- en verantwoordelijkheidsprincipe
- Het contract- en uitdagingsprincipe
- Het doen-denken-doen principe

Het realiteits- en totaliteitsprincipe

Outward Bound is geen spel, het is echt en streeft er naar de gehele mens: psychisch en fysiek - rationeel en emotioneel te confronteren met elementaire aspecten van een natuurlijke context zoals: de natuurlijke en culturele situatie; de groep; eigen en andermans natuurlijke behoeften; bioritme, groepsprocessen, etc.

Het mobiliteits- en confrontatieprincipe

Outward Bound methodiek bevordert leer- (veranderings)processen door op weg te gaan. Psychische veranderingen worden bevorderd door je fysiek in beweging te zetten. Een rijdende kar is gemakkelijk van richting te veranderen - en ook beter bestuurbaar - (methodisch aspect) dan een stilstaande. Psychische ervaringen worden gemakkelijk gedeeld met anderen als er een gezamenlijke fysieke ervaring aan ten grondslag ligt. Door je in beweging te zetten ontmoet je meer. Er ontstaan verrassingsmomenten waarin snel en afgestemd handelen vereist is. Er gebeurt meer waardoor de deelnemers eerder met elkaar en met omstandigheden geconfronteerd worden.

Het veiligheids- en zorgvuldigheidsprincipe

De Outward Bound methodiek biedt voldoende psychische en fysieke veiligheids-

garanties om op weg te gaan en de dingen maar eens te laten gebeuren. Dit heeft te maken met aantoonbare veiligheidsmaatregelen waar het gaat om behoud van lijf en leden en aanwijsbare aspecten waar het gaat om de bescherming van de autonomie van de deelnemer. Het is aan de begeleiding om duidelijk aan te geven dat er zorgvuldig met mensen en materiaal omgegaan wordt. Het is aan de deelnemers om dat te leren.

Het gelijkwaardigheids- en verantwoordelijkheidsprincipe

Dit principe heeft alles te maken met het vorige principe, maar benadrukt nogmaals de bescherming van autonomie van de deelnemers en de bevordering van authentiek gedrag (methodisch aspect). De inbreng van iedereen wordt gelijkwaardig beoordeeld. Medeverantwoordelijkheid, respect en tolerantie zijn centrale begrippen in een programma. Dat betekent ook dat de grenzen van het wederzijds respect en tolerantie ter discussie staan en verkend worden. Aanpassing is geen vies woord maar staat niet centraal en wordt zeer kritisch benaderd. De cursisten worden te allen tijde aangesproken op hun verantwoordelijkheid voor de groepsontwikkelingen en mogen elkaar dus daarop aanspreken.

Het contract- en uitdagingsprincipe

Een principe dat zeer belangrijk is. Wat we afspreken gebeurt, ook als het in werkelijkheid moeilijker is dan we gedacht hadden. Bijvoorbeeld doorgaan ondanks weersomstandigheden (tenzij het echt gevaarlijk is). Er kunnen op verantwoorde manier risico's genomen worden, mits de afspraken daaromtrent maar duidelijk zijn. In gezamenlijk overleg wordt een keus gemaakt voor de uitvoering van een opdracht. De keus wordt niet zomaar gemaakt en daaraan kan een discussie voorafgaan waarin ieder zijn argumenten naar voren brengt, zowel deelnemers als begeleiding.

Als de beslissing eenmaal genomen is, nemen we die - op grond van de eerder genoemde principes - serieus. Het is geen spelletje, we zien de consequenties van een beslissing onder ogen. Dat is ook veilig.

Het doen - denken - doen principe

Het is de bedoeling eerst wat te ondernemen, wat neer te zetten, een opdracht uit te voeren. Ieder moet laten zien, kunnen tonen wat zijn mogelijkheden zijn: er moet exposure komen. Daarna napraten c.q. evalueren hoe dit verlopen is. Hierin komt ondermeer datgene aan de orde wat iedereen erin heeft gestoken, en verder genomen beslissingen, keuzes, processen, communicatie. De conclusies hieruit bepalen de verdere acties. Er is een systematische afwisseling tussen activiteiten en reflectie. Iedere activiteit heeft in het leerproces een functie.

De belangrijkste kenmerken van het programma zijn:

- a Er op uitgaan, iets ondernemen met een uitdagend karakter (mobiliteit).
- b Fysieke activiteiten en inzet, waarbij tegelijkertijd psychisch een appèl wordt gedaan op innerlijke kwaliteiten. Het prestatie gericht zijn staat niet voorop, maar zal in een dergelijke setting op een gezonde wijze gehanteerd kunnen worden.

- c Confronterende werkwijze. Je maakt erg veel mee. Er is veel te kiezen en te beslissen en dus ook veel te vertellen.
- d Elementaire belevingen staan centraal. Water, hoogte, diepte, weersomstandigheden, voedsel, warmte, vriendschap, ruzie, angst, nieuwsgierigheid, etc.
- e Het programma is produkt gericht in de zin van korte termijn doelen als: een tocht tot een goed einde kunnen brengen - jezelf goed verzorgen - persoonlijke relaties kunnen leggen, kortom resultaten die 'hier en nu' tellen.
- f Het programma is tevens procesgericht. Er is ruime aandacht voor de persoon van de cursist en er wordt veel aandacht besteed aan reflectie en verwerking gericht op de meer lange termijn doelen.
- g De cursisten krijgen echter verantwoordelijkheid - zijn selfsupporting - hetgeen motiveert tot leren en open staan voor nieuwe zaken.

Beschrijving onderzoeksinstrumenten

3

Onderzoeksvraag 1

Een algemene voorwaarde voor een succesvolle inpassing van een verandering in een instelling is de behoefte aan verandering van de direct betrokkenen. Om de algemene bereidheid tot veranderen van de betrokkenen te meten is in dit onderzoek gebruik gemaakt van de DDQ (Decision Determinant Questionnaire)*. De DDQ meet het oordeel van de betrokkenen over de mate waarin de organisatie geschikt is om een vernieuwing te implementeren. De DDQ is vlak voor de start van de experimenten afgenomen bij de medewerkers die bij de invoering van het ervaringsleren betrokken worden.

De DDQ** beoogt acht factoren van de bereidheid tot implementatie van een bepaalde innovatie (methodiekvernieuwing) bij instellingen voor geestelijke gezondheidszorg te meten (uit: Van den Bogaart en Wintels 1988, gebaseerd op Bedell e.a. 1985, pag. 11). Deze acht factoren zijn:

- *Ability*: een maat voor de beschikbare bronnen (financiën, overlegstructuur, beschikbare krachten en beschikbare tijd) binnen de organisatie voor de uitvoering van een innovatie.
- *Values*: een maat voor de congruentie tussen de waarden van de instelling en de waarden inherent aan de innovatie.
- *Ideas*: 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.
- *Circumstances*: een maat voor de min of meer toevallige omstandigheden die van invloed kunnen zijn op een succesvol verloop voor de innovatie.
- *Timing* geeft aan of het tijdstip van de innovatie al dan niet juist is gekozen.
- *Obligation*: een maat voor de behoefte van de organisatie tot actie en verandering.
- *Resistance*: een maat voor structurele en menselijke factoren die verandering

binnen de organisatie kunnen remmen.

- *Yield*: een maat voor de verwachte voordelen van de innovatie voor de organisatie.

Deze DDQ-factoren worden afgekort tot *A-VICTORY*. Als aanvulling op de DDQ zijn met de betrokken medewerkers open interviews gehouden. In deze interviews is gevraagd naar de redenen om met ervaringsleren aan de slag te gaan, de voornaamste kenmerken van de methode, de gewenste veranderingen, de plaats van het ervaringsleren binnen het totale behandelingsaanbod, de doelstellingen van het experiment en knelpunten/aandachtspunten.

Onderzoeksvraag 2

Het gaat hier om de beschrijving van de feitelijke invoering van het ervaringsleren en de wijze waarop dit door ELAN is vorm gegeven. Hierbij is gebruik gemaakt van de volgende informatiebronnen: analyse van schriftelijke informatie en interviews met medewerkers van de vier deelnemende instellingen en met de directeur ELAN Training.

Onderzoeksvraag 3

Voor de beschrijving van de mate waarin het ervaringsleren is geïmplementeerd binnen de instellingen en welke factoren bevorderend c.q. belemmerend hebben gewerkt, is van dezelfde onderzoeksinstrumenten gebruik gemaakt als de bij onderzoeksvraag 2 genoemde.

Onderzoeksvraag 4

Hierbij dient een onderscheid gemaakt te worden beoogde effecten voor de medewerkers en beoogde effecten voor de jongeren. Bij het meten van effecten voor de medewerkers is gebruik gemaakt van de

* De bestaande lijst is aangepast voor deze specifieke situatie: de DDQ, variant Hilhorst.

** 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 voor de mate waarin de implementatie slaagt. Uit onderzoeken in Nederland blijkt voorts nog dat de test (globaal) differentieert, met name tussen neutraal - zeer gunstig. Het COJ voert verder onderzoek uit naar betrouwbaarheid en validiteit van de DDQ.

kwalitatieve informatie uit de interviews met de medewerkers en de directeur van ELAN, die na afloop van de experimenten gehouden zijn. In deze interviews is stilgestaan bij de volgende onderwerpen: de belangrijkste principes van het ervaringsleren, geleerde vaardigheden, plaats van de methode ervaringsleren binnen de instelling, verandering van werkwijze, effecten en knelpunten van het experiment, waardering van het aanbod van ELAN Training en de voortgang. Voor het meten van effecten voor de jongeren is gebruik gemaakt van bestaand testmateriaal. Uitgangspunt is dat juist die persoonlijkheidsaspecten gemeten worden, waarin het ervaringsleren beoogt verandering in te brengen. Er is gebruik gemaakt van:

- **De Self Description Questionnaire (SDQ):**
Om de verschillende facetten (multi-dimensioneel) van zelfbegrip te meten is de SDQ (Marsh, 1984) vertaald in het Nederlands. De gehanteerde vragenlijst meet 11 facetten van zelfconcept, namelijk verbaal, algemeen schoolse vaardigheden, probleemoplossend vermogen, fysieke capaciteiten, uiterlijk, omgang met de eigen sexe, omgang met de andere sexe, relatie met ouders, eerlijkheid, emotionele stabiliteit en algemeen. De *hypothese* is dat na deelname aan een aantal ervaringsleeractiviteiten het algemene zelfconcept evenals meerdere deelfacetten, als probleemoplossend vermogen, fysieke capaciteiten, omgang met leeftijdsgenoten verbeterd zal zijn.
- **Locus of Control (LOC):**
Naast de SDQ wordt tevens de 'Locus of Control' afgenomen: interne versus externe beheersingsoriëntatie. Gemeten wordt in hoeverre een jongere denkt zelf invloed uit te kunnen oefenen op wat hem/haar 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.
- **De Utrechtse Coping Lijst (UCL):**
Wat betreft gedragsaspecten zijn de zogenaamde coping-strategieën (omgaan met problemen) van een jongere

geïnventariseerd. De volgende zeven factoren worden onderscheiden: actief aanpakken, palliatieve respons, vermijden/afwachten, sociale steun zoeken, depressief reactiepatroon en expressie van emoties/boosheid. Depressie, agressie en vluchtgedrag in alcohol/drugs zijn bekende negatieve vormen van omgaan met problemen.

De *hypothese* is dat jongeren na het experiment op een actievere manier met problemen omgaan.

De vragenlijsten die bij deze drie verschillende onderzoeksinstrumenten behoren, zijn zowel voor de start van het experiment afgenomen als bij vertrek van jongeren uit de instelling of na beëindiging van het experiment. Bij de interpretatie van de resultaten van deze metingen dient de nodige voorzichtigheid in acht te worden genomen:

- Het aantal jongeren dat in de effectmeting is betrokken is relatief klein.
- Er is geen controlegroep van jongeren, die niet aan het experiment hebben deelgenomen. Dit was vanwege financiële en organisatorische overwegingen niet mogelijk. Het gevolg hiervan is dat niet met zekerheid kan worden vastgesteld of bepaalde veranderingen aan het experiment of aan andere factoren (waaronder het reguliere aanbod van de instellingen) zijn toe te schrijven.
- Het betreft een experimentele periode, waarin de methode ervaringsleren wordt aan- en ingepast binnen het bestaande behandelingsaanbod van de instellingen. Het is derhalve de vraag of binnen een tijdsbestek van een jaar al effecten op jongeren verwacht kunnen worden.

Meting van effecten op jongeren

Om inzicht te krijgen in de effecten van het ervaringsleren op jongeren zijn eerst de door de jongeren ingevulde vragenlijsten voor de vier instellingen gezamenlijk geanalyseerd.

Achtereenvolgens komen de resultaten van de SDQ, de Locus of Control en de UCL aan de orde.

Schaal	N (aantal respondenten)	gemiddelde voormeting	gemiddelde nameting	significantie bij eenzijdige toetsing (p-waarde)
verbaal	48	7,4	7,0	.32
schools	48	11,0	10,2	.17
problemen	44	8,2	7,2	<.05
fysiek	49	8,7	7,7	<.05
uiterlijk	40	13,6	13,1	.42
zelfde sekse	45	12,2	12,8	.44
andere sekse	39	10,4	9,7	.28
ouders	36	13,4	13,6	.81
eerlijkheid	48	10,0	8,6	<.0005
emotionele stabiliteit	49	7,3	6,1	<.005
algemeen	43	20,1	17,3	<.05

Verskil voor- en
nameting Self
Description
Questionnaire (SDQ)

Uit de tabel blijkt dat er significante verschillen bestaan tussen de voor- en nameting op de factoren probleem oplossen, fysiek, eerlijkheid, emotionele stabiliteit en algemeen.

	N (aantal respondenten)	gemiddelde voormeting	gemiddelde nameting	significantie bij eenzijdige toetsing (p-waarde)
LOC	52	31,9	29,7	<.005

Verskil voor- en
nameting Locus of
Control (LOC)

Op basis van deze uitkomst kan worden vastgesteld dat de beheersingsoriëntatie van de jongeren meer intern is geworden.

Verskil voor- en
nameting Utrechtse
Coping Lijst (UCL)

	N (aantal respondenten)	gemiddelde voormeting	gemiddelde nameting	significantie bij eenzijdige toetsing (p-waarde)
actief aanpakken	52	15,4	16,4	<.05
palliatieve respons	52	17,7	18,0	.59
vermijden	52	16,2	16,4	.72
sociale steun zoeken	52	12,2	12,6	.42
depressief reactiepatroon	52	13,1	13,1	1.00
expressie van emoties	52	6,7	6,8	.67
geruststellende gedachten	52	11,6	11,2	.24

Er is alleen een significant verschil in positieve richting te constateren in de schaal 'actief aanpakken'. Dit is ook bij uitstek de schaal waarvan verwacht mag worden dat de jongeren positiever zouden scoren.

De *slotconclusie* van deze totaalvergelijking tussen voor- en nameting luidt dan ook dat het ervaringsleren lijkt te bewerkstelligen dat: jongeren een positiever zelfbeeld krijgen; de beheersingsoriëntatie van jongeren meer intern is geworden; jongeren doelgerichter en met meer vertrouwen te werk gaan bij het oplossen van problemen. Enige voorzichtigheid blijft echter geboden, omdat niet gewerkt is met een controlegroep kan niet met zekerheid worden geconcludeerd dat de geconstateerde positieve veranderingen niet (mede) door andere factoren (met name de 'oude' behandelingsmethode) verklaard kan worden. In de tweede plaats is per instelling getracht na te gaan wat de effecten voor jongeren zijn. Door de kleine aantallen jongeren per instelling (met uitzondering van Hoenderloo), die de drie verschillende vragenlijsten hebben ingevuld, is het moeilijk om de veranderingen voor jongeren voor de vier instellingen te vergelijken. In combinatie met de meningen van de betrokkenen kunnen hier slechts voorzichtige conclusies getrokken worden.

- Door de betrokkenen van Woodrose wordt aangegeven dat het aannemelijk is dat door het toepassen van de methode

ervaringsleren jongeren hun sterke kanten ontdekken en een realistischer zelfbeeld krijgen. Men waagt zich echter niet aan uitspraken over de mate waarin deze twee doelstellingen ook daadwerkelijk bereikt zijn. Uit de vragenlijsten komen geen significante veranderingen naar voren

- In OC Michiel bestaat de indruk dat de jongeren inderdaad een reëler zelfbeeld hebben gekregen, conform de voorafgestelde doelstelling. Deze indruk wordt overigens door de resultaten van de SDQ niet bevestigd.
- In Hoenderloo blijkt uit de ingevulde vragenlijsten dat het zelfbeeld van de jongeren op drie factoren (probleem oplossen, eerlijk, emotionele stabiliteit) is verbeterd. De betrokkenen hebben hier overigens dezelfde voorzichtige opstelling als in Woodrose. De beheersingsoriëntatie van de jongeren is meer intern geworden. Verder is niet uit de vragenlijsten af te leiden dat de jongeren actiever met hun problemen omgaan.
- In Baanderhoek zijn de betrokkenen van mening dat de jongeren conform de doelstelling een realistischer zelfbeeld hebben gekregen. Uit de vragenlijsten is geen significant effect in deze richting waarneembaar. Een positief significant effect is wel dat de jongeren hun problemen actiever aanpakken.

Uit dit overzicht mag, in combinatie met de resultaten van de totaalvergelijking, met enige voorzichtigheid worden geconcludeerd dat de positieve effecten voor jongeren (met name een beter zelfbeeld) niet zo zeer samenhangen met het gerealiseerde level of use binnen de instellingen. Mogelijk leiden de ondernomen activiteiten (met het zwaartepunt op de tochten naar de Ardennen), onafhankelijk van de mate van integratie in de behandelingsmethode, al tot een beter zelfbeeld van de jongeren.

Colofon

In opdracht van:

Het Ministerie Van Welzijn, Volksgezondheid
en Cultuur, directie Jeugdbeleid

Productie:

Van Dijk, Van Soomeren en Partners BV

Tekst:

A.G. van Dijk en N.C. Hilhorst

Ontwerp en lay-out:

R.H.W. Heerema, bNO

Druk:

De Appelbloesem Pers

Bestellingen:

Van Dijk, Van Soomeren en Partners BV
Telefoon: 020 - 625 75 37

Amsterdam, januari 1993