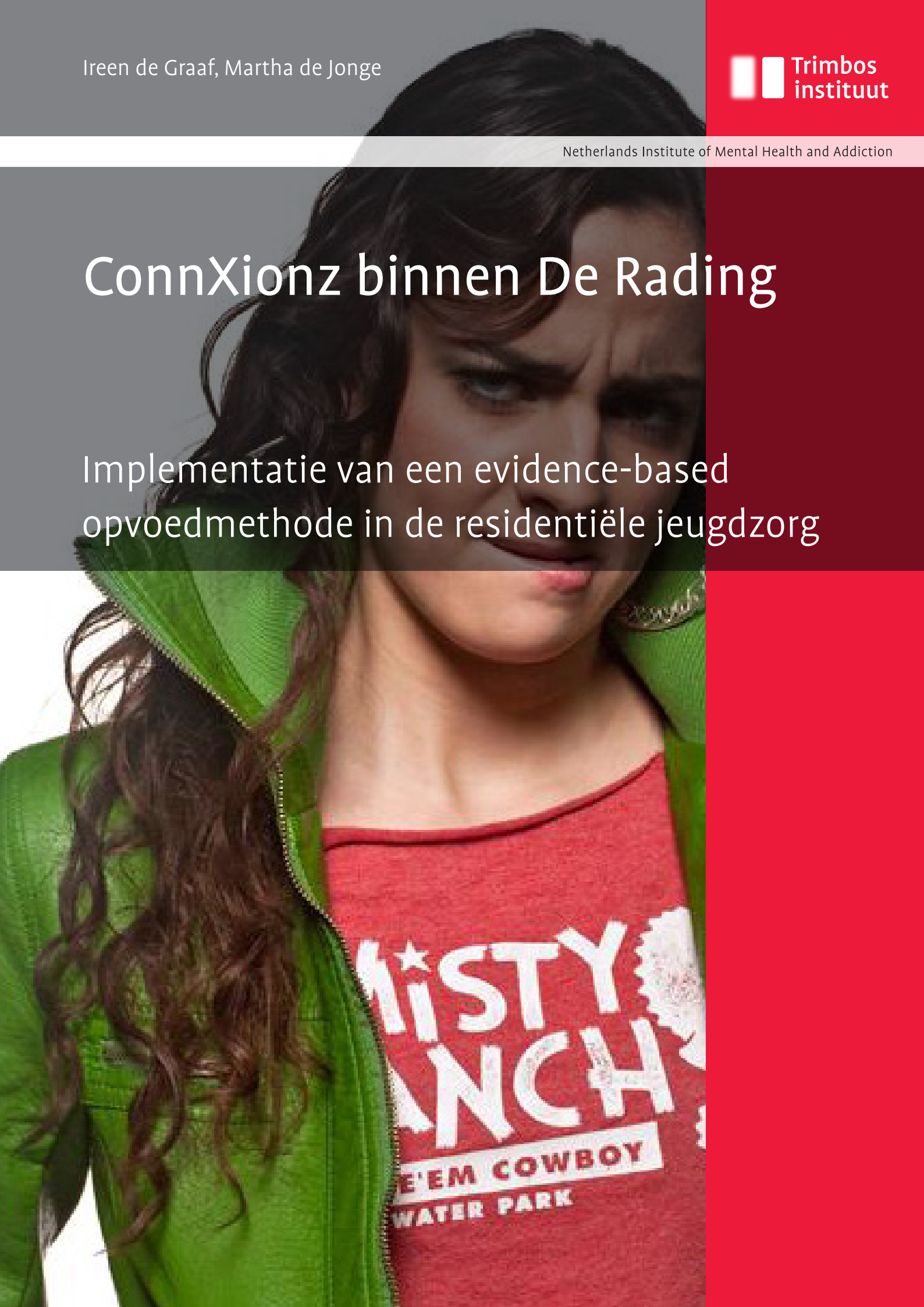


# ConnXionz binnen De Rading

Implementatie van een evidence-based opvoedmethode in de residentiële jeugdzorg





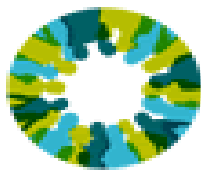
Ireen de Graaf  
Martha de Jonge

## ConnXionz binnen De Rading

Implementatie van een evidence-based  
opvoedmethode in de residentiële jeugdzorg



Nederlands  
**Jeugd**  
instituut



*voor kinderen  
door kinderen*

**KINDERPOSTZEGELS**



## Colofon

*Projectleiding*  
Ireen de Graaf

*Uitvoering*  
Ireen de Graaf (senior wetenschappelijk medewerker)  
Martha de Jonge (wetenschappelijk medewerker)  
Raoul Hakkenberg van Gaasbeek (stagiaire 2012/2013)

*Omslagontwerp*  
Canon Nederland N.V.

*Productiebegeleiding*  
Kathy Oskam

*Subsidie*  
Stichting Kinderpostzegels Nederland  
De Rading

*Beeld*  
Bureau Blanco

Personen afgebeeld op de omslag van deze uitgave zijn modellen en hebben geen relatie tot het onderwerp van deze uitgave

Deze uitgave is te downloaden via [www.trimbos.nl/webwinkel](http://www.trimbos.nl/webwinkel) met artikelnummer **AF1251**

Trimbos-instituut  
Da Costakade 45  
Postbus 725  
3500 AS Utrecht  
T: 030-297 11 00  
F: 030-297 11 11

© 2013, Trimbos-instituut, Utrecht.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, zonder voorafgaande toestemming van het Trimbos-instituut.

## Inhoud

<b>1</b>	<b>Voorwoord</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Samenvatting</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Inleiding</b>	<b>11</b>
<b>4</b>	<b>ConnXionz</b>	<b>15</b>
4.1	Triple P	15
4.2	ConnXionz	16
<b>5</b>	<b>Evaluatie</b>	<b>19</b>
5.1	Effectmeting	19
5.1.1	Onderzoeksvragen	19
5.1.2	Uitkomstmaten	19
5.1.3	Onderzoeksdesign, steekproef en dataverzameling	22
5.1.4	Analyses	23
5.2	Procesevaluatie	24
5.2.1	Onderzoeksvragen	24
5.2.2	Methoden	24
<b>6</b>	<b>Resultaten effectstudie</b>	<b>25</b>
6.1	Demografische gegevens	25
6.2	Resultaten pedagogisch medewerkers	25
6.2.1	Effecten diverse vragenlijsten	25
6.2.2	Conclusie resultaten pedagogische medewerkers	29
6.3	Resultaten jongeren	29
6.3.1	Effecten vragenlijst Sterke Kanten en Moeilijkheden	29
6.3.2	Conclusie jongeren	34
<b>7</b>	<b>Resultaten procesevaluatie</b>	<b>35</b>
7.1	Voorwaarden voor structurele invoering	35
7.2	De informatiebijeenkomst en training	35
7.3	Werken met het stappenplan volgens het schema	35
7.4	Inzet Gericht Advies bij oudercontacten	36
7.5	Betrokkenheid van de jongeren	37
7.6	Verandering van manier van werken	37
7.7	Groepsaanpak en individuele benadering	39
7.8	Communicatie	40
7.9	Over de methode	40
7.10	Leefgroepen en KTC's	40
7.11	Het proces	40
7.12	De toekomst en borging	41
7.13	Conclusie	41
<b>8</b>	<b>Conclusie, discussie en aanbevelingen</b>	<b>43</b>
8.1	Resultaten onderzoek	43
8.2	Beperkingen van het onderzoek	45
8.3	Aanbevelingen	45
	<b>Literatuur</b>	<b>47</b>



# 1 Voorwoord

Binnen De Rading is wereldwijd voor het eerst ervaring opgedaan met de toepassing van ConnXionz. ConnXionz is een toepassing van de Triple P methodiek binnen de residentiële jeugdzorg. Het opvoedprogramma Triple P is aangepast aan deze setting, waar de pedagogisch medewerkers de beroepsopvoeders zijn. Deze andere setting vereiste uiteraard een andere invulling van de methodiek, in het bijzonder het gezamenlijk binnen een team opvoeden van jongeren vanuit een professie en niet vanuit ouderschap.

Dit betekent dat er gepioneerd is om deze methodiek zoveel mogelijk tot haar recht te laten komen. Dit betekent ook dat we knelpunten en problemen tegen kwamen tijdens de uitvoering. De implementatie van ConnXionz binnen De Rading gaat verder. De positieve ervaringen die zijn opgedaan tijdens deze pilot in De Rading worden gebruikt om de aanpak te verbeteren en ook in andere jeugdzorginstellingen te implementeren, zowel in Nederland als in andere landen.

## *Een woord van dank*

Veel dank gaat uit naar alle pedagogisch medewerkers, teamcoördinatoren en gedragswetenschappers binnen De Rading die het mogelijk hebben gemaakt om deze pilot uit te voeren. Het is niet altijd gemakkelijk om een nieuwe methode eigen te maken, waarbij veel mensen mee keken en onderzoek naar de resultaten is verricht. Veel dank voor de openheid en positieve houding om hieraan mee te werken. Een verbetering van de hulp aan jongeren stond ons allen voor ogen tijdens de pilot. De jongeren zelf zijn natuurlijk onmisbaar in het proces. Zelf waren ze misschien niet altijd blij met de nieuwe aanpak of het invullen van de vragenlijsten.





## 2 Samenvatting

ConnXionz is een interventie voor groepsopvoeders van tieners, gericht op het ontwikkelen van een positief groepsklimaat en de aanpak van sociale, emotionele en gedragsproblemen. De interventie is gebaseerd op Triple P voor ouders van tieners. Triple P is een van origine Australisch programma voor opvoedingsondersteuning aan ouders met kinderen van 0 tot 16 jaar. De drie P's staan voor Positief Pedagogisch Programma.

ConnXionz ondersteunt bij het ontwikkelen van een positieve, zorgzame relatie tussen beroepsopvoeders en de jongeren op de groep. Het doel is het vergroten van de competenties en het zelfvertrouwen van beroepsopvoeders bij de zorg voor de jongeren. Zodat zij beter kunnen omgaan met veelvoorkomende sociale, emotionele, ontwikkelings- en gedragsproblemen van tieners.

### Proefinvoering binnen De Rading

Om zicht te krijgen op het effect van ConnXionz, heeft binnen De Rading een proefinvoering plaatsgevonden. Tussen november 2011 t/m april 2013 zijn twee modules van Triple P geïmplementeerd binnen twee langverblijfgroepen en twee Kamertrainingscentra (KTC's) van jeugdzorginstelling De Rading, in de Provincie Utrecht. Naast het nieuw ontwikkelde ConnXionz, bedoeld voor pedagogisch medewerkers, is ook de evidence-based module Triple P Gericht Advies in de pilot meegenomen. Triple P Gericht Advies biedt opvoedondersteuning voor de *ouders* van de jongeren die verblijven binnen de instelling. Zodat ouders bij korte of langere terugkeer naar huis, Triple P ook thuis kunnen toepassen.

De pilot ging gepaard met een effectstudie, en een procesevaluatie van ConnXionz tijdens tien maanden van uitvoering. De effectmeting had tot doel om een eerste indicatie te krijgen van de effectiviteit van ConnXionz met een voormeting, een nameting na drie maanden en een follow-up meting na tien maanden.

De procesevaluatie had tot doel om succes- en verbeterfactoren te achterhalen om ConnXionz door te ontwikkelen tot een goed omschreven methodiek.

### Resultaten effectmeting

In de effectmeting is gekeken naar de effecten van ConnXionz op het gedrag van de jongeren (21-24 respondenten) en de pedagogisch medewerkers (24-29 respondenten). Hieronder staan de belangrijkste effecten op een rij:

- Een verbetering van de opvoedvaardigheden bij de pedagogisch medewerkers, zowel na drie als na tien maanden. Medewerkers geven aan adequater en consistentere opgewenst en ongewenst gedrag van de jongeren te reageren, een verbetering die aanhield na tien maanden.
- Ook verbetert volgens de pedagogisch medewerkers de communicatie met de jongeren, nemen conflicten af, is er een toename van het positieve contact en verbeteren de vaardigheden voor het omgaan met de jongeren. Deze effecten waren minder langdurig: wel aanwezig na drie maanden, maar niet meer na tien maanden.
- De competenties van de pedagogisch medewerkers om de interventie goed uit te voeren, zoals gebruik van de juiste strategieën of bespreken van gedragscontracten, zijn toegenomen, zowel na drie als na tien maanden.
- Volgens de pedagogisch medewerkers zijn de gedragsproblemen van de jongeren afgenomen, zowel na drie als na tien maanden. Ook rapporteren zij na drie maanden

een afname van de totale problematiek en na tien maanden een afname van de problemen met leeftijdgenoten.

Opvallend is dat we bij de pedagogisch medewerkers een aantal verbeteringen vonden, die bij de jongeren niet aanwezig waren:

- de jongeren rapporteren geen effecten op hun eigen probleemgedrag, en in het contact met de pedagogisch medewerkers zelfs een verslechtering van de situatie.

Hiervoor zijn verschillende verklaringen te geven. Deze verklaringen zijn met alle betrokkenen besproken, maar dienen nog verder empirisch onderzocht te worden. Een mogelijke verklaring voor deze discrepantie is dat de pedagogisch medewerkers bewuster zijn geworden van hun eigen handelen en de positieve resultaten nu eerder opmerken. Een andere verklaring is dat de jongeren moeten wennen aan de nieuwe aanpak en hierop afwijzend reageren. Bijvoorbeeld de meer positieve benadering, consequentie in de aanpak door alle groepsopvoeders en meer focus en vasthoudendheid in het stellen en bereiken van doelen door de beroepsopvoeders. Ook hebben de jongeren meer een stem gekregen bij de uitvoering van de doelen, waardoor ze nu ook meer hun ongerief kunnen uiten. Tenslotte kan het zijn dat de pedagogisch medewerkers een verandering hebben ingezet, die pas later een effect bij de jongeren teweeg zullen brengen. Dit principe zien we ook vaak terug in studies naar opvoedingsondersteuning bij ouders: eerst verbeteren de opvoedvaardigheden en later het probleemgedrag (De Graaf, 2009).

Belangrijk hierbij is om op te merken dat het aantal respondenten te klein is voor een gedegen effectmeting. De resultaten geven een eerste indruk en verder onderzoek is noodzakelijk om mogelijke effecten te kunnen aantonen.

### **Resultaten procesevaluatie**

De ervaringen met ConnXionz zijn positief. Binnen De Rading is ervaring opgedaan met 10 individuele kindplannen en de gezamenlijke groepsaanpak. Het stappenplan van ConnXionz voor de uitvoering biedt structuur, geeft handvatten voor strategieën en biedt een meer positieve benadering.

ConnXionz blijkt voor De Rading een aanvullende en andere manier van werken. Een belangrijke verandering is bijvoorbeeld het werken met kleine doelen. Omdat overeenstemming noodzakelijk is om op de groep tot een gezamenlijke aanpak te komen vonden binnen de teams veel discussies plaats, bijvoorbeeld over de (mate van) betrokkenheid van de jongeren bij het maken van een kindplan. Een belangrijke succesfactor is de inzet van gedragsdeskundigen om de invoering goed te begeleiden. Ook blijken de super-en intervisie heel belangrijk te zijn om de methodiek eigen te maken. Dit proces is nog steeds bezig en kan na tien maanden nog niet worden beëindigd.

De geringe ervaringen met Gericht Advies zijn positief, maar de interventie blijkt niet goed toepasbaar in de huidige vorm van 4 sessies. Het werd bemoeilijkt omdat de ouders geen grote lijdensdruk ervaren en de jongeren niet altijd in het weekend of tijdens vakanties naar huis gaan. Mogelijk vindt hier een nog een aanpassing op plaats.

### **Conclusie van de pilot ConnXionz binnen De Rading**

De invoering van ConnXionz binnen De Rading is succesvol verlopen. Succesfactoren waren het enthousiasme van de pedagogisch medewerkers, goede ondersteuning op de groepen door teamcoördinatoren en gedragswetenschappers, de super- en intervisie en de ondersteuning vanuit het management. Zowel bij de pedagogisch medewerkers als de jongeren is een bewustwordingsproces op gang gekomen.

### **Structurele invoering binnen De Rading**

Binnen De Rading is het proces van invoering nog gaande. Super- en intervisie zijn nodig om de methode goed eigen te maken. Tien maanden is te kort om het programma zelfstandig te laten draaien, maar deze pilot heeft een goede basis gelegd.



### 3 Inleiding

De Rading biedt jeugdzorg in de provincie Utrecht. Een belangrijk deel van deze jongeren krijgt geïndiceerde zorg in verband met zeer complexe gedragsstoornissen, waarbij in 90% van de gevallen sprake is van een zwak gezinssysteem en opvoedingsonmacht van ouders. Externaliserende gedragsproblemen staan meestal op de voorgrond in combinatie met een diversiteit aan contextuele problemen, individuele beperkingen en/ of stoornissen.

Voor deze doelgroep heeft De Rading gezocht naar een specifieke opvoedmethodiek die een positieve verbinding tussen de pedagogisch medewerker, de jongere en zijn ouders/verzorgers bevordert. Hierdoor kan de jongere mogelijk beter participeren in zijn/haar eigen ontwikkelingstraject en biedt het de mogelijkheid om ouders/verzorgers te laten participeren in parallelle interventie ter versterking van het gezinssysteem tijdens verblijf op de residentiële instellingen en na terugkeer van de jongere.

In de residentiële zorg voor jeugdigen met zeer complexe gedragsstoornissen zijn geen evidence-based opvoedmethodieken beschikbaar. Deze situatie is ongewenst, omdat onderzoek heeft uitgewezen dat residentiële jeugdzorg aan jongeren met ernstige gedragsstoornissen weinig succesvol is (Kazdin, 1997). Onderzoek heeft desondanks een aantal kenmerken geïdentificeerd die het onderscheid maken tussen meer of minder effectieve residentiële behandelprogramma's. Ten eerste kenmerkt een optimaal behandelprogramma zich doordat specifieke opvoedmethodieken zijn afgestemd op specifieke oorzakelijke en in stand houdende factoren van de gedragsstoornis (Krol, Morton, & De Bruyn, 2004). Dit matchen gebeurt zelden in de residentiële jeugdzorg (Frensch & Cameron, 2002). Ten tweede is het belangrijk dat jongeren zich betrokken voelen bij de behandeling. Behandelprogramma's die zich eenzijdig richten op conditionering van gedrag zonder aanspraak te doen op de competenties van jongeren om eigen verantwoordelijkheden te leren dragen, blijken minder effectief in het voorkomen van recidive en realiseren van behandeldoelen (Boendermaker, 1998; Bruinsma et al., 2001). Ten derde wordt het effect van residentiële behandelprogramma's in grote mate bepaald door de mate waarin de ouders/verzorgers van de jongere terug in positie worden gebracht en betrokken zijn bij de behandeling van hun kind (Webster-Stratton, Reid, & Hammond, 2004). Ten vierde blijken effectieve behandelprogramma's zich te kenmerken door nazorg waarin de transfer van residentiële zorg naar de primaire leefomgeving wordt begeleid met ambulante vormen van hulpverlening die naadloos aansluiten (Boendermaker, 2005). Tot slot blijkt dat het creëren van een positief leefklimaat waarin jongeren zich veilig en gerespecteerd voelen belangrijk is om betere resultaten te kunnen bereiken (Van der Helm, 2011).

Triple P bleek het enige opvoedprogramma in Nederland te zijn dat voldoet aan al deze criteria. Triple P staat voor Positive Parenting Program. Het bestaat al ruim 30 jaar en werd ontwikkeld door professor Matthew R. Sanders, hoogleraar klinische psychologie en directeur van 'The Parenting and Family Support Centre' aan de universiteit van Queensland, Australië. De uitvoering van het Triple P programma in Nederland wordt gecoördineerd door het Trimbos-instituut en het Nederlands Jeugdinstituut (NJI). Het NJI is verantwoordelijk voor de implementatie en het Trimbos voor het onderzoek. Triple P heeft als doel het bevorderen van competent ouderschap om (ernstige) emotionele en gedragsproblemen bij kinderen te voorkomen (preventief) of te verminderen (curatief). Verschillende internationale onderzoeken, waaronder Nederlands onderzoek, laten verbe-

teringen zien op de opvoedvaardigheden van de ouders en gedragsproblemen van de kinderen (De Graaf et al., 2008a; De Graaf et al., 2008b; Nowak & Heinrichs, 2008; De Graaf, 2009). Triple P onderscheidt vijf niveaus van ondersteuning met daarbij variabele aanbiedingsvormen. Samen bieden zij een samenhangend systeem van interventies dat ouders steun op maat kan bieden (Sanders, 1999). Naast het kernprogramma met de vijf niveaus zijn er in de loop der jaren extra modules ontwikkeld voor specifieke doelgroepen (zie hiervoor de website [www.triplep-nederland.nl](http://www.triplep-nederland.nl)).

In verband met vragen over de specifieke toepassing van Triple P binnen de residentiële setting, heeft De Rading contact gezocht met het Nederlands Jeugdinstituut (NJI) en het Trimbos-instituut. In Australië was een start gemaakt met de ontwikkeling van een module specifiek gericht op gezinnen van jongeren in residentiële settings: ConnXionz. Deze module van Triple P was nog niet geïmplementeerd en onderzocht op effectiviteit, maar heeft wel dezelfde theoretische onderbouwing en methodiek als Triple P. Een belangrijk onderdeel van de ConnXionz methodiek is de onderlinge afstemming tussen de behandelcoördinator en de verschillende pedagogisch medewerkers die gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor het behandelklimaat van de leefgroep. Tijdens dit overleg wordt bepaald welke doelen worden gesteld voor de verschillende jongeren en welke strategieën de pedagogisch medewerkers hiervoor zullen hanteren. Op deze manier wordt zorg gedragen voor consistentie in het gedrag van alle pedagogisch medewerkers ten opzichte van de jongeren. Dit overdrachts- en afstemmingsoverleg wordt gezien als een noodzakelijke voorwaarde voor de werkzaamheid van ConnXionz.

Tijdens deze pilot zijn twee modules van Triple P geïmplementeerd binnen twee leefgroepen en twee KTC's: het nieuw ontwikkelde ConnXionz, bedoeld voor pedagogisch medewerkers, en de evidence-based module Triple P Gericht Advies, een laagdrempelige opvoedondersteuning voor de ouders van de jongeren die verblijven binnen de instellingen. Bij de tweede module worden gerichte adviezen gegeven aan ouders die specifieke zorgen hebben over gedrags- en ontwikkelingsproblemen van hun kind. Het aanbod bestaat uit individuele pedagogische advisering (ongeveer vier sessies van twintig minuten) en richt zich op problemen als woedeaanvallen, ruzie, vechtpartijen met broers en zussen en risicovol gedrag. Deze module wordt uitgevoerd door (ambulante) trainers van de instellingen.

Door de combinatie van twee modules, respectievelijk voor de pedagogisch medewerkers en de ouders, wordt zorg gedragen voor een grotere continuïteit in het opvoedgedrag van beide opvoeders. Hierdoor neemt de kans toe dat gedragsverbeteringen behouden blijven in de thuissituatie op het moment dat de jongeren op weekendverlof zijn of terug naar huis gaan.

Het project vond plaats tussen november 2011 t/m mei 2013, gedurende ongeveer 1½ jaar in totaal. De uitvoeringsfase met bijgaande evaluatie duurde tien maanden.

De pilot ging gepaard met een evaluatie studie naar de eerste effecten en een procesevaluatie van ConnXionz. De effectmeting heeft tot doel om een eerste indicatie te krijgen van de effectiviteit van de module met behulp van veranderingsonderzoek (een voormeting en twee nametingen). De procesevaluatie heeft tot doel om ConnXionz zicht te krijgen op de succes- en verbeterfactoren ten gunste van de doorontwikkeling tot een goed omschreven methodiek volgens de richtlijnen van het NJi.

De implementatie van ConnXionz en Triple P Gericht Advies is begeleid door trainers en supervisoren van het NJi. Het Trimbos-instituut was verantwoordelijk voor het onderzoek en was projectleider. De Rading was verantwoordelijk voor de uitvoering van ConnXionz. Het project is mogelijk gemaakt door financiering van Stichting Kinderpostzegels Nederland.





## 4 ConnXionz

### 4.1 Triple P

Triple P staat voor Positive Parenting Program, een in Australië ontwikkeld programma dat zich richt op de preventie en behandeling van psychosociale problematiek bij kinderen door het bieden van opvoedingsondersteuning aan ouders. Specifiek voor het programma is de integrale aanpak met vijf niveaus van interventies die elkaar opvolgen. Die vijf niveaus variëren van primaire preventie tot de behandeling van ernstige problematiek. Daarmee ontstaat een keten aan opvoedingsondersteuning die ouders advies en steun op maat biedt. In 30 jaar tijd heeft het programma zich steeds verder ontwikkeld en is het uitgebreid met extra modules voor ouders met kinderen met specifieke problemen. Uit diverse onderzoeken blijken de interventies zeer effectief (De Graaf et al., 2008a; De Graaf et al., 2008b; Nowak & Heinrichs, 2008). Mede hierdoor heeft de implementatie van het programma een vlucht genomen: Triple P wordt in een groot aantal landen uitgevoerd. Sinds enkele jaren hebben Nederland en ook Vlaanderen zich in deze rij geschaard. In Nederland heeft Triple P de titel 'Positief Pedagogisch Programma' gekregen.

In het voorkomen en verminderen van (ernstige) emotionele en gedragsproblemen bij kinderen richt Triple P zich in eerste aanzet op het vergroten van kennis, vaardigheden en zelfvertrouwen van ouders. Ouders krijgen een aantal opvoedingsstrategieën aangeleerd waarmee zij de ontwikkeling van kinderen op een positieve manier kunnen beïnvloeden. Zij leren gebruik te maken van de dagelijkse communicatie in het gezin om hun kinderen optimaal emotioneel te ondersteunen en hun sociale competentie en probleemoplossend vermogen te stimuleren. Hiermee is Triple P tevens gericht op het bevorderen van een gezonde psychosociale ontwikkeling van kinderen en het vergroten van hun zelfredzaamheid en veerkracht.

De vijf verschillende niveaus van interventie hebben variabele aanbiedingsvormen. Deze niveaus zijn afgestemd op de verschillende behoeften van gezinnen. Samen bieden zij een samenhangend systeem van interventies dat ouders voorziet van de gewenste informatie en steun bij de opvoeding. Deze vijf niveaus van ondersteuning zijn:

- 1) Voorlichting en informatie via de media en andere informatiebronnen
- 2) Korte individuele voorlichtingsgesprekken over de ontwikkeling en het gedrag van kinderen.
- 3) Gericht advies bij specifieke zorgen over het gedrag en/of de ontwikkeling van het kind.
- 4) Training in opvoedingsvaardigheden bij ernstige gedragsproblemen van het kind.
- 5) Gezinsinterventie bij ernstige gedragsproblemen gecombineerd met overige gezinsproblemen.

Triple P is gebaseerd op een aantal theoretische uitgangspunten waarbij de sociale leertheorie een prominente plaats inneemt (Patterson et al., 1992). Deze gedragsmatige aanpak blijkt het meest effectief te zijn bij de preventie en hulp aan gezinnen met kinderen met emotionele en gedragsproblemen (Brezinka, 2002). Daarnaast is Triple P gebaseerd op vele jaren praktijkervaring en onderzoek naar gezinsondersteuning, ontwikkelingspsychologie van opvoeden in de alledaagse context, sociale informatie modellen, ontwikkelingspsychopathologie en een volksgezondheidsbenadering.

Meer informatie over Triple P is te vinden op: [www.triplep-nederland.nl](http://www.triplep-nederland.nl) of <http://www.positiefopvoeden.nl/>.

## 4.2 ConnXionz

Triple P is nog niet toegepast in de residentiële jeugdzorg, omdat het zich richt op ouders. Recentelijk is in Australië een start gemaakt met de ontwikkeling van ConnXionz, een interventie waarmee het Triple P programma kan worden ingezet in residentiële jeugdinstellingen. Wanneer jongeren in een residentiële jeugdinstelling verblijven is het contact met de ouders beperkt. Niet de ouders maar de pedagogisch medewerkers zijn in dat geval de primaire opvoeders. Om deze reden wordt in ConnXionz veel aandacht besteed aan de rol van de pedagogisch medewerkers in de interventie. Zij krijgen een uitgebreide training waarin zij vertrouwd worden gemaakt met de basisprincipes van Triple P en deze leren toepassen. De rol van de pedagogisch medewerkers wordt in ConnXionz als een belangrijke aanvulling beschouwd op het normale Triple P programma dat zich op de ouders van de jongeren richt. Omdat een aantal jongeren in het weekend naar huis gaat en veel jongeren na hun tijd in de residentiële jeugdinstelling weer terug keren in het gezin, worden ouders ook betrokken in behandeling van deze jongeren.

De Rading is in Nederland wereldwijd de eerste instelling waar ConnXionz wordt geïmplementeerd en geëvalueerd.

ConnXionz is een interventie voor beroepsopvoeders van kinderen en tieners met sociale, emotionele- en gedragsproblemen, of die ze mogelijk zouden kunnen krijgen. Het programma is gericht op het ontwikkelen van een positieve, zorgzame relatie tussen beroepsopvoeders en jongeren die onder hun zorg vallen. Het is tevens bedoeld om beroepsopvoeders (meer) effectieve opvoedstrategieën te leren om op die manier beter te leren omgaan met diverse sociale, emotionele en gedragsproblemen en veelvoorkomende ontwikkelingsproblemen van tieners.

Het doel van *connXionz* is het vergroten van de competenties en het zelfvertrouwen van beroepsopvoeders bij de zorg voor jongeren door:

- De competenties van beroepsopvoeders te versterken bij het stimuleren van een juiste tienerontwikkeling
- Beter leren omgaan met veelvoorkomende gedragsmoeilijkheden en ontwikkelingsproblemen bij tieners
- Het verbeteren van een consistente toepassing van gedragsmanagement maatregelen door alle beroepsopvoeders
- De communicatie tussen beroepsopvoeders over actuele kwesties verbeteren
- Verminderen van zorggerelateerde stress onder de beroepsopvoeders

ConnXionz leert beroepsopvoeders:

- hoe ze emotionele zelfregulatie bij de jongeren kunnen bevorderen
- Hoe ze jongeren kunnen helpen om sociale vaardigheden te ontwikkelen om goed met andere mensen te leren omgaan
- Hoe ze jongeren kunnen helpen om goed te presteren buiten de instelling waar zij verblijven, zoals op school. Deze vaardigheden zijn opgenomen in tabel 1. De beheersing van deze vaardigheden bevordert harmonie, vermindert de kans op conflicten, stimuleert goede relaties met anderen, en bereidt tieners beter voor op een succesvol leven, zowel op school als in de maatschappij.

Deze programmaresultaten worden makkelijker bereikt wanneer beroepsopvoeders voor alle betrokkenen een ondersteunende leeromgeving weten te creëren. Beroepsopvoeders ontvangen en bespreken praktische informatie en adviezen over opvoedvaardigheden die zij kunnen toepassen in de dagelijkse interactie met de tieners die onder hun zorg vallen.

**Tabel 1. Competenties van tieners die door ConnXionz worden bevorderd**

---

#### SOCIALE EN COMMUNICATIEVE VAARDIGHEDEN

- Op gepaste wijze hun meningen, ideeën en behoeften naar voren brengen
- Om hulp of ondersteuning vragen als dat nodig is
- Meewerken aan verzoeken van volwassenen
- Kunnen samenwerken met anderen in het gezin, op school of bij vrije tijdsbesteding
- Zich bewust zijn van de gevoelens van anderen
- Zich bewust zijn van de invloed die eigen gedrag kan hebben op anderen

#### VAARDIGHEDEN OP HET GEBIED VAN EMOTIONELE ZELF-REGULATIE

- Gevoelens kunnen uiten op een manier die niet kwetsend of pijnlijk is voor anderen
- Agressie, impulsiviteit en risicogedrag in de hand kunnen houden
- Positieve gevoelens over zichzelf en anderen ontwikkelen
- Redelijke regels en grenzen accepteren

#### VAARDIGHEDEN VOOR ONAFHANKELIJKHEID

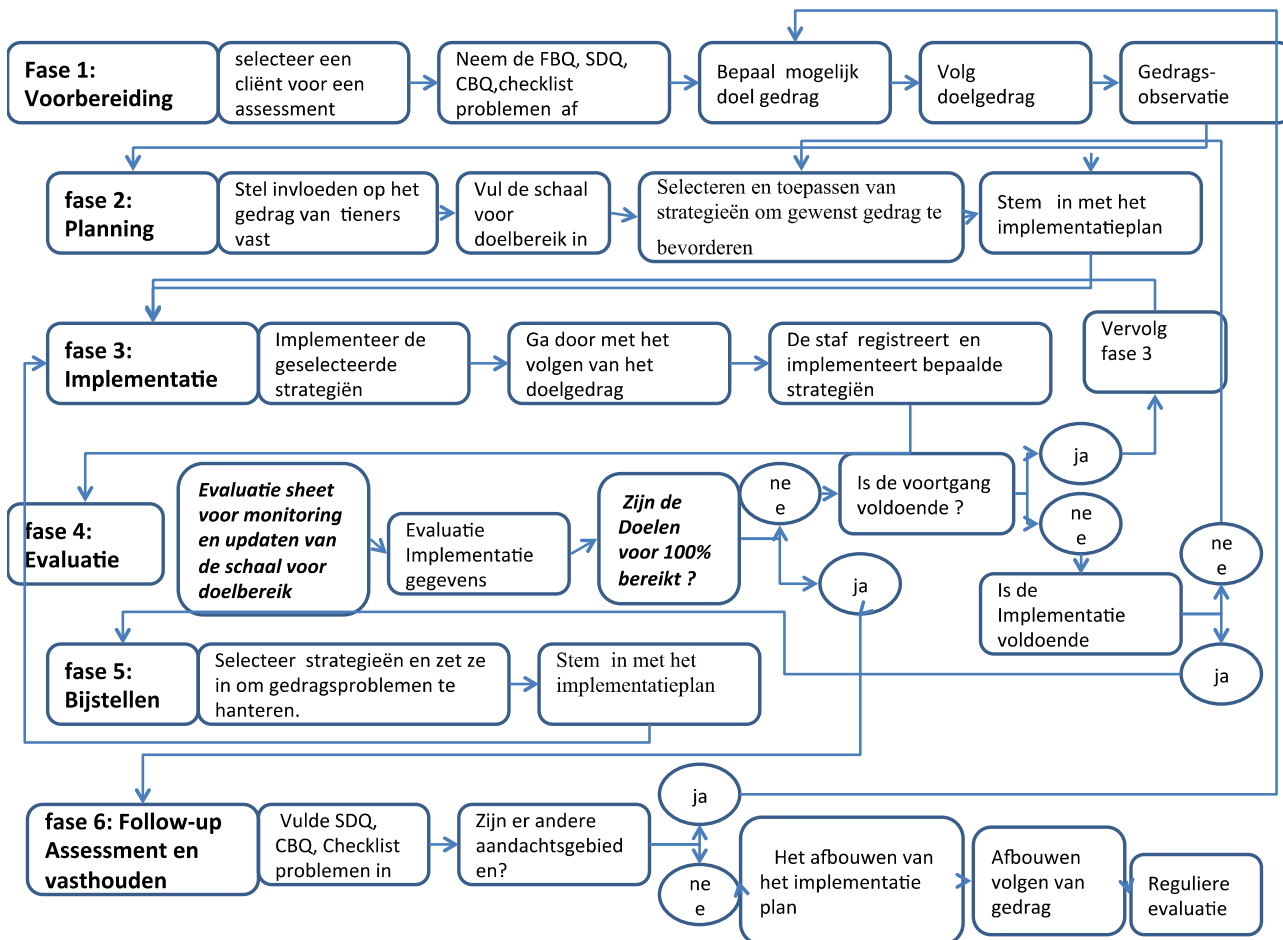
- Leren om dingen voor zichzelf te doen
- Taken kunnen afmaken en bezig zijn met bij de leeftijd passende activiteiten zonder de noodzaak van voortdurend toezicht door een volwassene
- Verantwoordelijkheid dragen voor de eigen handelingen

#### VAARDIGHEDEN VOOR PROBLEEMOPLOSSING

- Interesse en nieuwsgierigheid tonen met betrekking tot gewone dagelijkse dingen
  - Vragen stellen en ideeën ontwikkelen
  - Alternatieve oplossingen overwegen
  - Onderhandelen en compromissen sluiten
  - Besluiten nemen en de gevolgen daarvan aanvaarden
-

De uitvoering gebeurt door een systematisch stappenplan met 6 fasen, namelijk: Voorbereiding, Planning, Implementatie, Evaluatie, Bijstelling en Follow-up Assessment en Handhaving begrepen. In figuur wordt een schematische weergave gepresenteerd.

**Figuur 1. Stappenplan ConnXionz**



## 5 Evaluatie

Om een antwoord te kunnen geven over de toekomst van ConnXionz binnen De Rading, in Nederland en in andere landen hebben we een effectmeting uitgevoerd om zicht te krijgen op de eerste effecten van ConnXionz. Tevens is een procesevaluatie uitgevoerd om zicht te krijgen op de manier waarop ConnXionz binnen De Rading is geïmplementeerd.

### 5.1 Effectmeting

#### 5.1.1 Onderzoeksvragen

We onderzochten de effecten van ConnXionz op het gedrag van de jongeren en de pedagogisch medewerkers. Het gaat hier om een eerste indicatie van attitude en gedragsverandering met een voormeting en twee nametingen.

De onderzoeksvragen zijn:

1. Is er een verbetering van de opvoedingsvaardigheden van de pedagogisch medewerkers?
2. Is er een verbetering van het contact tussen pedagogisch medewerkers en de jongeren? (in de communicatie over conflicten, positief contact, minder discussies)?
3. Is er een vermindering van het probleemgedrag van de jongeren?
4. Is er een toename van de algemene opvoedcompetenties van de pedagogisch medewerkers?

#### 5.1.2 Uitkomstmaten

In tabel 2 staan de vragenlijsten beschreven. Onder de tabel zijn de vragenlijsten uitgebreider beschreven.

**Tabel 2. Overzicht van de afgenomen vragenlijsten bij jongeren en pedagogisch medewerkers**

Vragenlijst	Ingevuld door:
Vragenlijst conflictgedrag	Jongeren en medewerkers
Contact met groepsleiding	Jongeren
Contact met jongeren	Medewerkers
Het dagelijks leven in de groep	Jongeren en medewerkers
Sterke Kanten en Moeilijkheden (SKM)	Jongeren en medewerkers
Vragenlijst discussiethema's	Jongeren
Vragenlijst over opvoeden	Medewerkers
Mijn rol als pedagogisch medewerker	Medewerkers
Competentievragenlijst	Medewerkers

De afgenomen vragenlijsten zijn allen valide vragenlijsten. Behalve de vragenlijst Sterke Kanten en Moeilijkheden, zijn ze door de *University of Queensland* aangepast voor gebruik in een residentiële setting. Deze vragenlijsten zijn naar het Nederlands vertaald door een officieel vertaalbureau voor toepassing op dit onderzoek.

De verkorte versie van de *Vragenlijst Conflictgedrag* bestaat uit 20 items (Robin & Foster, 1989). Het is door de *University of Queensland* aangepast voor gebruik in de resi-

dentiële setting en meet de manier waarop pedagogisch medewerkers en tieners de communicatie en conflicten met elkaar ervaren. De lange versie lijkt voldoende validiteit en betrouwbaarheid te hebben, en de kortere vragenlijst correleert 0.96 met scores uit de langere versie. De betrouwbaarheid van de toepassing van deze vragenlijst in een residentiële setting was goed (resp. voor beroepsopvoeders en jongeren:  $\alpha = .91$ ;  $\alpha = .90$ , University of Queensland, datum onbekend). De vragenlijst wordt ingevuld op een 10-puntsschaal van volledig mee oneens tot volledig mee eens. Hierbij betekent een hogere score op deze schaal een perceptie van een hoog conflictniveau. Een voorbeeld van een item in deze schaal is: *Ik heb vaak meningsverschillen met de groepsleiding.*

De vragenlijst *Contact met groepsleiding* bestaat uit 10 items en is aangepast door de University of Queensland voor een residentiële setting (oorspronkelijke titel: 'Board 3S - Boarder'). De vragenlijst meet de mate van positief contact van de jongere met de groepsleiding. De betrouwbaarheid is goed (resp. voor beroepsopvoeders en jongeren:  $\alpha = .93$ ;  $\alpha = .94$ , University of Queensland, datum onbekend)

Een hogere score op deze schaal betekent een verbetering in contact van de jongere met de groepsleiding. Deze vragenlijst wordt ingevuld op een 10-puntsschaal van volledig mee oneens tot volledig mee eens. Een voorbeeldvraag is: *Ik heb vaak meningsverschillen met de jongeren.* De vragenlijst *Contact met jongeren* is hetzelfde, maar is gericht op het contact van de groepsleiding met de jongeren. Ook hier betekent een hogere score een verbetering van het contact. Een voorbeeld van een item van deze schaal is: *Ik vind dat de groepsleiding mij goede adviezen geeft.*

De vragenlijst *Het dagelijks leven in de groep* is aangepast door de University of Queensland voor een residentiële setting (oorspronkelijke titel: 'Life in your Boarding School – boarders'). De vragenlijst meet de leefomstandigheden in de groep. De betrouwbaarheid is goed (resp. voor beroepsopvoeders en jongeren:  $\alpha = .90$ ;  $\alpha = .88$ , University of Queensland, datum onbekend). Het gaat hier onder andere over inspraak, discipline, gebeurtenissen en tevredenheid. De vragenlijst bestaat uit 12 vragen voor de jongeren en 18 vragen voor pedagogisch medewerkers en wordt ingevuld met een 10-puntsschaal van volledig mee oneens tot volledig mee eens. Een hoge score op deze schaal betekent een hogere standaard van leefomstandigheden in de groep. Een voorbeeld van een item in deze schaal is: *De jongeren van deze groep maken veel ruzie.*

De vragenlijst *Sterke Kanten en Moeilijkheden* (Goodman, 1997; oorspronkelijke titel 'Strengths and Difficulties Questionnaire') is een schaal die de problemen die jongeren ervaren op allerlei gebieden meet en categoriseert. In het eerste deel zijn problemen opgedeeld in vier categorieën, namelijk emotionele problemen, gedragsproblemen, hyperactiviteit en problemen met leeftijdgenoten. Deze vier schalen vormen de totale problematiek van een jongere. Verder is er nog een schaal die prosociaal gedrag meet. In het tweede deel wordt de impact van de problematiek gemeten. De impact op: de relatie met peers, leren, en zich overstuurd voelen wordt gemeten. Dit vormt samen de totale impact. Alle uitkomsten zijn onder te verdelen in drie categorieën aan de hand van de normscores. Deze categorieën zijn 'Normaal', 'Subklinisch' en 'Klinisch'. Een voorbeeld van een item uit deze schaal is: *Ik doe meestal wat me wordt opgedragen.* Deze vragenlijst is afgenomen bij de jongeren.

De vragenlijst *discussietheema's* door Prinz (geciteerd in Robin & Foster, 1989; oorspronkelijke titel: 'Issues Checklist') is aangepast door de Universiteit van Queensland voor een residentiële setting en meet de intensiteit van de gesprekken die de groepsleiding

met de jongere heeft. Het doel is een zo laag mogelijke intensiteit van de gesprekken. Deze vragenlijst bestaat uit 44 items die een onderwerp van gesprek schetsen. Gegevens over de betrouwbaarheid zijn niet beschikbaar. Op elk van deze onderwerpen moet de jongere reageren door aan te geven of er over het onderwerp gesproken is en hoe intens het gesprek was op een vijf-puntsschaal. Aan de hand van deze gegevens kan de gemiddelde intensiteit per gesprek berekend worden. Een voorbeeld is of er gesprekken zijn geweest over kledingkeuzen en hoe intens dit gesprek was.

De *Vragenlijst over opvoeden* (Arnold et al, 1993; Vlaamse/Nederlandse vertaling door Prinzie, 2004 is aangepast door de University of Queensland voor een residentiële setting, (oorspronkelijke titel: 'Boarding Staff Scale') meet de reactie van beroepsopvoeders op ongewenst gedrag van de jongeren en de consistentie en deze reacties. Deze vragenlijst bestaat uit 20 items die ingevuld worden op een zeven-puntsschaal. De betrouwbaarheid is voldoende:  $\alpha = .81$  (University of Queensland, datum onbekend). Een hogere score op deze schaal is gewenst omdat dit aangeeft dat adequaat en consistent gereageerd wordt op ongewenst gedrag van de jongeren. Het betreft hier een aangepaste schaal. Een voorbeeld van een item in deze schaal is: *Wanneer ik terecht dreig of een waarschuwing geef: Voer ik het dikwijls niet uit ..... Doe ik altijd wat ik zeg.*

De vragenlijst *Mijn rol als pedagogisch medewerker* is een zelfrapportage van competenties en vaardigheden voor het omgaan met jongeren is aangepast door de University of Queensland voor een residentiële setting (oorspronkelijke titel: 'My Role as a Boarding Staff Member'). De vragenlijst is gebaseerd op de tevredenheidschaal van van de Parent Sense of Competence Scale (PSOC, Gibaud-Wallston & Wandersman, 1978). The PSOC meet het zelfvertrouwen en twee aspecten van ouders' zelf gerapporteerde gevoelens van competentie en *efficacy* in de ouderrol. De PSOC heeft voldoende betrouwbaarheid ( $\alpha = .75$  voor Tevredenheid,  $\alpha = .76$  voor *efficacy*,  $\alpha = .79$  voor de totale score; Johnston & Mash, 1989). De vragenlijst bestaat uit 33 items en wordt ingevuld aan de hand van een 10-puntsschaal van volledig mee oneens tot volledig mee eens. Een hoge score op de schaal betekent een hogere mate van ervaren competenties en vaardigheden en is dus gewenst. Voor deze schaal zijn geen normscores beschikbaar. Een voorbeeld van een item in deze schaal is: *Ik kan dingen rustig en geduldig aan de jongeren uitleggen.*

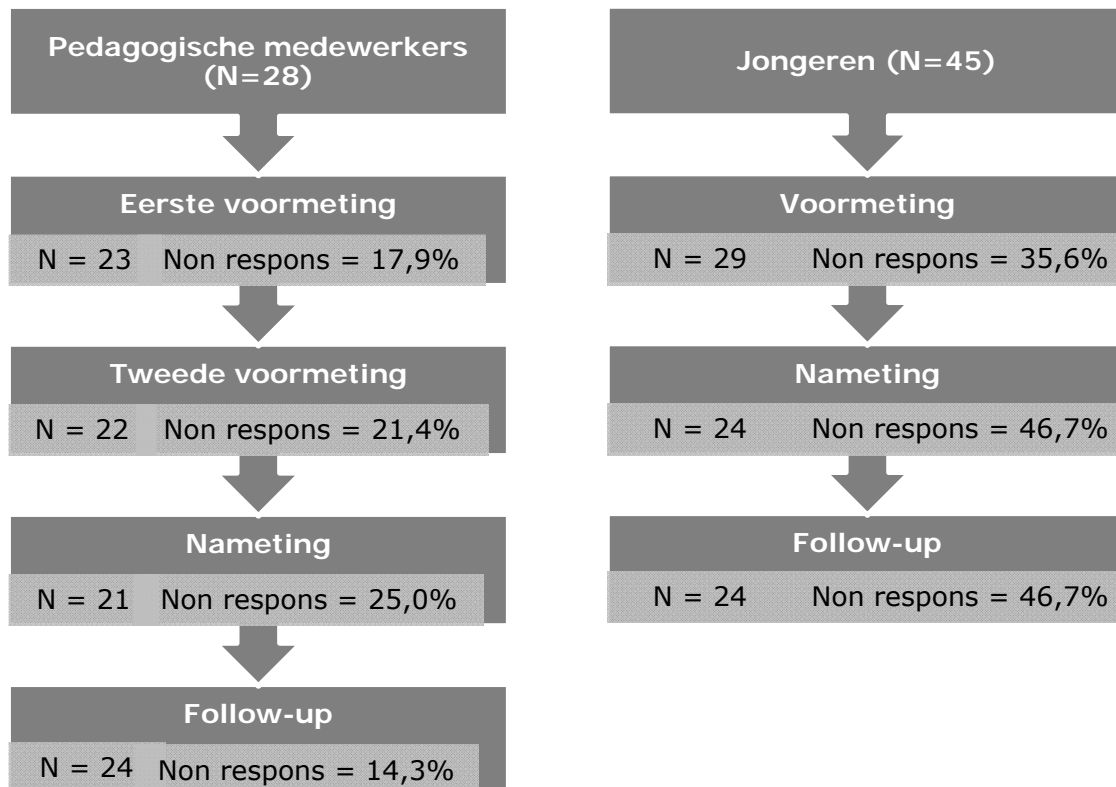
De Checklist *Competenties* is gebaseerd op een vragenlijst die standaard bij Triple P wordt afgenomen voor en na de training voor de professionals. Deze checklist is ontwikkeld door de ontwikkelaars van Triple P en opgenomen in de handleidingen. Voor ConXionz is deze vragenlijst ook afgenomen voor en na de training en later nog een keer na afloop van de laatste intervisie-bijeenkomst. De vragenlijst bestaat uit 3 vragen, waarvan de 3<sup>e</sup> vraag over gedragsmanagement uit 14 items bestaat. Het meet de competenties van de professionals om met het gedrag van de jongeren om te kunnen gaan. Het verschil met de Vragenlijst *Mijn rol als pedagogisch medewerker* is dat deze vragen meer algemene competenties voor het uitvoeren van de interventie betreffen (zoals gebruik van opvoedstrategieën of bekend zijn met principes van effectief omgaan met het gedrag van jongeren, bespreken van gedragscontracten etc.). Een voorbeeld van een item in deze schaal is: *Voelt u zich voldoende toegerust om te kunnen omgaan met het gedrag van jongeren?*

### 5.1.3 Onderzoeksdesign, steekproef en dataverzameling

Bij twee leefgroepen en twee KTC's binnen De Rading is ConnXionz uitgevoerd en zijn de vragenlijsten afgenomen. Dit waren in totaal 45 jongeren en 28 pedagogisch medewerkers.

Het betrof een veranderingsonderzoek met een voormeting en 2 nametingen na 3 en 10 maanden: de nameting en follow-up meting, zie Figuur 2.

**Figuur 2: Flowchart ConnXionz Triple P**



#### *Toelichting*

De eerste nameting vond drie maanden na invoering van het programma plaats en de tweede nameting tien maanden na invoering. De invoering startte nadat alle pedagogisch medewerkers en behandelcoördinatoren de training hadden ontvangen.

Omdat na de afname van de voormeting de personeelssamenstelling binnen de leefgroepen en KTC nog wijzigde, is twee maal een voormeting afgenomen: T0a en T0b. T0a blijft de baselinemeting en T0b gebruiken we om te kijken of er grote verschillen zijn tussen de antwoorden van de medewerkers nadat ze naar een nieuwe groep zijn overgeplaatst. Dit laatste was niet het geval.

Deze effectmeting is een eerste indicatie zijn van de mogelijke effecten. Het aantal respondenten was laag. Hierdoor zullen waarschijnlijk minder significante effecten kunnen worden aangetoond. Om een gestandaardiseerde effectgrootte van 0.32 te kunnen aantonen (een middelgroot effect, Lipsey & Wilson, 1993) zal namelijk naar verwachting een steekproef nodig zijn van meer dan 100 gezinnen bij een eenzijdige toets.



## *Respons en uitval*

De non-respons van de pedagogisch medewerkers varieert bij de metingen van 14% tot 25%. Redenen van uitval zijn: vertrek naar andere locatie (er vonden nog personeelwisselingen plaats), ziekte of geen tijd.

De non-respons van de jongeren is veel hoger, namelijk 35,6% bij baseline en 46,7% bij de twee nametingen. Jongeren vonden het vaak niet leuk om de vragenlijst in te vullen en waren moeilijk te motiveren. Met name bij de laatste meting vroegen ze zich af waarom ze dezelfde vragenlijst weer in moesten vullen. Ze zagen het nut er niet van in. Het leverde hen zelf niets op. De mentor speelde hierin ook een belangrijke rol. Als de mentor ook niet zo het nut van het invullen inzag, motiveerde dat de jongere natuurlijk ook niet. Vragenlijsten afnemen bij jongeren vereist ook speciale aandacht. De vragen dienen niet te moeilijk te zijn, de lay-out moet er aantrekkelijk uitzien en de jongeren moeten er enige nut van inzien. Daarnaast is er altijd het risico dat sociaal wenselijke antwoorden worden gegeven. Sociale wenselijkheid of de neiging van respondenten om antwoorden te geven die naar verwachting 'goed' of 'passend' zijn, is een bron van systematische vertekening bij elk zelfrapportage-onderzoek (Verstraete, 2008).

### **5.1.4 Analyses**

Demografische gegevens zijn met beschrijvende statistiek beschreven om een beeld te krijgen van de onderzoeksgroep. Veel respondenten bleken niet de vragenlijst op alle drie de meetmomenten in te hebben gevuld. Er is niet gekozen voor imputatie van missende data, omdat het aantal respondenten laag is en het percentage missende data van het totaal is bovendien te groot om te imputeren. Hierdoor zou het beeld te veel vertekenen.

Voorafgaand is geanalyseerd of er verschillen zijn tussen de antwoorden op T0a en T0b. Die bleek niet het geval te zijn. Daarom is de T0a als T0 genomen. Om de effecten over de drie meetmomenten te analyseren zijn drie analyses uitgevoerd. Ten eerste is het verschil tussen de uitkomsten op de voormeting (T0), nameting (T1) en follow-up meting (T2) gemeten. Dit is gedaan met een *Multivariate Repeated Measures ANOVA*. Dit levert de significantie van het verschil in gemiddelde score van de voormeting, nameting en follow-up meting op. Hierdoor is het mogelijk om het verloop van het effect te zien. Hoe het effect dan precies loopt is te interpreteren aan de hand van de losse gemiddelden per meetmoment. Om nog meer inzicht te krijgen over mogelijke effecten tussen T0 en T1 en tussen T0 en T2, hebben we hiervoor nog afzonderlijk analyses voor verricht. Dit is gedaan door middel van een *Paired Samples T-test*. Dit levert de significantie van het verschil in gemiddelde score van respectievelijk de voor- en de nameting en de voor- en follow up meting. In hoeverre de resultaten relevant zijn kan worden bepaald door de effectgrootte, welke varieert van klein ( $\leq 0.32$ ), medium ( $\geq 0.33$ ;  $0.55 \leq$ ) tot groot ( $\geq 0,56$ ) (Lipsey & Wilson, 1993). Deze zijn altijd berekend en in de tabel gepresenteerd, hoewel ze natuurlijk alleen betekenis hebben bij een significant resultaat. In de conclusie per paragraaf vermelden we alleen nog de significante effecten.

## 5.2 Procesevaluatie

Het doel van de procesevaluatie is om zicht krijgen op de manier waarop ConnXionz is uitgevoerd binnen De Rading. Succes- en faalfactoren van deze implementatie worden in kaart gebracht om de uitvoering van het programma zo nodig te verbeteren en te borgen in de toekomst.

### 5.2.1 Onderzoeksvragen

- 1) Welke voorwaarden creëert De Rading voor de uitvoering en borging van het programma?  
Wordt het programma 'gedragen' door het management?  
We hebben interviews met de manager, gedragsdeskundige (die het project binnen De Rading leidt) en de teamcoördinatoren van de groepen afgenomen.
- 2) Hoe wordt het programma uitgevoerd in de praktijk? Dit betreft de programma-integriteit op het niveau van de groep en op het niveau van de uitvoerende professionals. Vragen hierbij zijn:
  - a) In welke mate voeren de professionals de kindplannen en de groepsaanpak uit?
  - b) Hoe vindt de onderlinge samenwerking over plan van aanpak op de groep plaats?
  - c) Hoe is de samenwerking met ouders volgens Triple P principes tot stand gekomen?

Het schema van uitvoering zoals in handleiding beschreven is hier het uitgangspunt (zie figuur 1, pg 13).

### 5.2.2 Methoden

Om de vragen te kunnen beantwoorden worden de volgende gegevens verzameld:

1. Verslagen van inter- en supervisie.
2. Dossiers over gemaakte kindplannen. De voortgang van de strategieën gekoppeld aan doelen voor het kind zijn bij gehouden, zoals: de vragenlijsten tijdens uitvoering kindplan, vragen over doelbereik, turflijst, doelen & strategieën.
3. Interviews met uitvoerende professionals: 2 professionals per groep: 1 pedagogisch medewerker per groep en 1 professional per groep. In totaal 8 interviews
4. Interviews met de 2 teamcoördinatoren en de 2 behandelcoördinatoren.
5. Observaties tijdens de teambesprekingen (per groep 1 keer)
6. Competentiescores na training en na laatste intervisie.
7. Aantal getrainde medewerkers, gemaakte en uitgevoerde kindplannen, aantal ouders die zijn ondersteund.

## 6 Resultaten effectstudie

### 6.1 Demografische gegevens

De gemiddelde leeftijd van de pedagogisch medewerkers is 34,5 jaar. Van deze medewerkers is 21,7% man en 78,3% vrouw. Een derde van de medewerkers heeft een achtergrond in het middelbaar beroepsonderwijs en tweederde in het hoger onderwijs. Van de 26 medewerkers heeft 43,5% zelf kinderen en 56,5% niet. Gemiddeld werken de medewerkers al 8,4 jaar bij jeugdzorg waarvan 7,3 jaar bij De Rading. Binnen De Rading werken de medewerkers gemiddeld al 2,7 jaar op de betreffende leefgroep of KTC. Hier werken ze gemiddeld 30,3 uur in de week.

De jongeren zijn gemiddeld 16 jaar oud, voor het merendeel zijn ( 55,2%) zijn het meisjes, en bijna 70% is van autochtone afkomst. De meeste jongeren volgen een opleiding, een klein deel werkt of is werkzoekend. Deze jongeren leven gemiddeld 22 maanden in de groep, maar het varieert van 1 maand tot 7 jaar.

**Tabel 3. Demografische gegevens pedagogisch medewerkers en jongeren**

Demografische gegevens	Pedagogisch medewerkers (n=23)	Jongeren (n=29)
Leeftijd M (SD)	34,5 (9,67)	16,0 (2,03)
Geslacht: vrouw	78,3%	55,2%
Autochtone Nederlanders	-	69%
Opleiding	- MBO: 34,8% - HBO: Universiteit: 65,2%	Volgt op dit moment: - Lagere school: 3,4% - VMBO: 41,4% - HAVO/VWO) : 17,2% - MBO: 20,7% - niet naar school 13,8% - Rest: 3%
Werkervaring (jaren) M (SD)	8,4 (7,11)	-
Werken bij De Rading (jaren) M (SD)	7,3 (7,16)	-
Leven in een groep van Rading (maanden) M (SD)	-	22,0 (22,29) Range: 1-84 months

### 6.2 Resultaten pedagogisch medewerkers

#### 6.2.1 Effecten diverse vragenlijsten

##### Effecten over drie meetmomenten

De effecten van de drie meetmomenten bij de pedagogische medewerkers zijn te vinden in tabel 4 en 5.

**Tabel 4. Beschrijvende statistieken en resultaten Multivariate Repeated Measures van de drie meetmomenten van diverse vragenlijsten**

<b>N = 17</b>	<b>T0</b>	<b>T1</b>	<b>T2</b>	<b>Sig.</b>
Schaal	<b>M (SD)</b>	<b>M (SD)</b>	<b>M (SD)</b>	<b>F (p)</b>
Conflictgedrag	64.00 (11.29)	57.94 (11.68)	58.94 (20.63)	1.224 (.307)
Positief contact met jongeren	84.12 (8.43)	87.12 (6.63)	86.82 (9.17)	1.761 (.188)
Dagelijks leven in de groep	138.75 (19.46)	143.81 (16.49)	142.25 (19.63)	1.181 (.321)
Vragenlijst over opvoeden*	108.24 (7.01)	115.88 (7.18)	117.94 (7.28)	10.000 (.000)
Mijn rol als pedagogisch medewerker	261.47 (24.69)	271.29 (24.20)	271.53 (25.70)	2.419 (.105)

\*= $p < .05$

In de bovenstaande tabel is te zien dat de score op conflictgedrag is afgenomen tussen de voor- en nameting, maar op de follow-up meting weer is toegenomen. Deze verloop van scores blijkt niet significant te zijn ( $F=1.224$ ,  $p=.307$ ). De score op de schaal *contact met jongeren* is toegenomen tussen de voor- en nameting en op de follow-up meting is de score weer lichtelijk afgenomen. Deze verloop in scores blijkt ook niet significant te zijn ( $F=1.761$ ,  $p=.188$ ). De score op de schaal *Dagelijks leven in de groep* is toegenomen tussen de voor- en nameting en weer lichtelijk afgenomen ten tijde van de follow-up meting. Het verloop van deze scores blijkt ook niet significant te zijn ( $F=1.181$ ,  $p=.321$ ). De score op de vragenlijst over opvoeden is toegenomen tussen de voor- en nameting en bleek verder toegenomen te zijn ten tijde van de follow-up meting. Dit scoreverloop blijkt wel significant te zijn ( $F=10.000$ ,  $p=.000$ ). Op de schaal *Mijn rol als pedagogisch medewerker* is een stijging in de score te zien tussen de voor- en nameting en een verder lichte stijging op de follow-up meting. Deze verloop van de scores blijkt niet significant te zijn ( $F=2.419$ ,  $p=.105$ ).

**Tabel 5. Beschrijvende statistieken en resultaten Multivariate Repeated Measures van de drie meetmomenten Competentiechecklist omgaan met gedrag van jongeren**

<b>N = 17</b>	<b>T0</b>	<b>T1</b>	<b>T2</b>	<b>Sig.</b>
Schaal	<b>M (SD)</b>	<b>M (SD)</b>	<b>M (SD)</b>	<b>F (p)</b>
Voldoende toegerust	6.13 (.64)	6.33 (.49)	6.40 (.74)	.858 (.334)
Handelingszekerheid	5.87 (.83)	6.27 (.46)	6.20 (.68)	1.709 (.199)
Gedragsmanagement*	74.76 (5.23)	80.12 (6.99)	81.00 (5.97)	10.172 (.000)

\*= $p < .05$

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat het verloop van de scores op de mate van toegerustheid voor het omgaan met het gedrag van jongeren niet significant is ( $F=.858$ ,  $p=.334$ ). Het verloop van de scores voor handelingszekerheid blijkt ook niet significant te zijn ( $F=1.709$ ,  $p=.199$ ). Het verloop van de scores voor gedragsmanagement blijkt wel significant te zijn ( $F=10.172$ ,  $p=.000$ ).

### Effecten voor- en nameting

De tweede stap in de analyse was het analyseren van de effecten tussen de voor- en nameting. De resultaten van deze analyse zijn te vinden in tabel 5 en 6.

**Tabel 6. Beschrijvende statistieken en resultaten Paired Samples T-test tussen de voormeting en de nameting.**

<b>N = 18</b>	<b>T0</b>	<b>T1</b>	<b>Sig.</b>	
Schaal	<b>M (SD)</b>	<b>M (SD)</b>	<b>t (p)</b>	<b>d</b>
Conflictgedrag*	64.44 (11.11)	56.67 (12.56)	2.383 (.029)	.56
Positief contact met jongeren*	83.83 (8.26)	87.11 (6.43)	-2.117 (.049)	.58
Dagelijks leven in de groep	138.18 (18.99)	144.59 (16.29)	-1.764 (.097)	.43
Vragenlijst over opvoeden*	108.28 (6.80)	116.28 (7.16)	-3.470 (.003)	.82
Mijn rol als pedagogisch medewerker*	260.00 (24.75)	270.78 (23.58)	-2.347 (.031)	.55

\*= $p < .05$

Uit de bovenstaande tabel is af te lezen dat de score op conflictgedrag significant afneemt tussen de voor- en de nameting ( $t=2.383$ ,  $p=.029$ ). De effectgrootte van de gevonden effect is te classificeren als een middelgroot effect ( $d=.56$ ). Op contact met jongeren scoren de medewerkers hoger op de nameting dan op de voormeting. Deze stijging in score blijkt significant te zijn ( $t=-2.117$ ,  $p=.049$ ). De grootte van het effect is te classificeren als middelgroot ( $d=.58$ ). De medewerkers scoren op de nameting hoger op de schaal *dagelijks leven in de groep* dan ten tijde van de voormeting. Deze stijging in score blijkt echter niet significant te zijn ( $t=-1.764$ ,  $p=.097$ ). Op de vragenlijst over opvoeden scoren de medewerkers hoger op de nameting dan op de voormeting. Deze stijging blijkt significant te zijn ( $t=-3.470$ ,  $p=.003$ ). De grootte van dit effect is te classificeren als groot ( $d=.82$ ). Op de schaal *mijn rol als pedagogisch medewerker* is een stijging in de score te zien tussen de voor- en nameting. Deze stijging blijkt eveneens significant te zijn ( $t=-2.347$ ,  $p=.031$ ). de grootte van dit effect is te classificeren als middelgroot ( $d=.55$ ).

**Tabel 7. Competentiechecklist omgaan met gedrag van jongeren bij pedagogische medewerkers voormeting en nameting**

<b>N = 25</b>	<b>T0</b>	<b>T1</b>	<b>Sig.</b>	
Schaal	<b>M (SD)</b>	<b>M (SD)</b>	<b>t (p)</b>	<b>d</b>
Voldoende toegerust*	6.00 (.74)	6.26 (.54)	-2.313 (.030)	.48
Handelingszekerheid*	5.74 (.75)	6.09 (.60)	-2.577 (.017)	.54
Gedragsmanagement*	74.16 (5.05)	78.48 (6.90)	-4.090 (.000)	.82

\*= $p < .05$

Uit de bovenstaande tabel is af te lezen dat de medewerkers zich meer voldoende toegerust vinden in het omgaan met het gedrag van jongeren. De score hierop is namelijk significant toegenomen op de nameting ten opzichte van de voormeting ( $t=-2.313$ ,  $p=.030$ ). De grootte van dit effect is te classificeren als middelgroot ( $d=.48$ ). De handelingszekerheid van professionals is ook toegenomen ten opzichte van de voormeting. Ook deze toename blijkt significant te zijn ( $t=-2.577$ ,  $p=.017$ ). Dit is een middelgroot effect ( $d=.54$ ). De score op gedragsmanagement is toegenomen op de nameting ten opzichte van de voormeting. Dit blijkt ook een significante toename te zijn ( $t=-4.090$ ,  $p=.000$ ). Dit gevonden effect is te classificeren als groot ( $d=.82$ ).

## Effecten voor- en follow-upmeting

De derde stap in de analyse was het analyseren van de effecten tussen de voormeting en de 2<sup>e</sup> nameting. De resultaten van deze analyse zijn te vinden in tabel 7 en 8.

**Tabel 8. Beschrijvende statistieken en resultaten Paired Samples T-test tussen de voormeting en de follow-up meting.**

N = 17	T0	T2	Sig.	
	M (SD)	M (SD)	t (p)	d
Schaal				
Conflictgedrag	64.00 (11.29)	58.94 (20.63)	1.136 (.273)	.28
Positief contact met jongeren	84.12 (8.43)	86.82 (9.17)	-1.204 (.246)	.29
Dagelijks leven in de groep	138.75 (19.46)	142.25 (19.63)	-.848 (.410)	.21
Vragenlijst over opvoeden*	108.24 (7.01)	117.94 (7.28)	-3.490 (.003)	.85
Mijn rol als pedagogisch medewerker	261.47 (24.69)	271.53 (25.70)	-1.594 (.130)	.39

\*=p < .05

De score op conflictgedrag op de follow-up meting is ten opzichte van de voormeting afgenomen, maar deze afname is niet significant ( $t=1.136$ ,  $p=.273$ ). Op contact met jongeren scoren de medewerkers op de follow-up meting hoger dan op de voormeting, maar ook dit verschil in score is niet significant ( $t=-1.204$ ,  $p=.246$ ). Op de schaal *dagelijks leven in de groep* scoren de medewerkers hoger op de follow-up meting dan op de voormeting. Deze stijging blijkt echter niet significant te zijn ( $t=-.848$ ,  $p=.410$ ). Op de vragenlijst over opvoeden wordt ten tijde van de follow-up meting een hogere score gerealiseerd dan op de voormeting. Deze stijging in score blijkt wel significant te zijn ( $t=-3.490$ ,  $p=.003$ ). De grootte van dit effect is te classificeren als groot ( $d=.85$ ). De medewerkers scoren ten tijde van de follow-up meting hoger op de schaal *mijn rol als pedagogisch medewerker* dan ten tijde van de voormeting. Deze scorestijging blijkt niet significant te zijn ( $t=-1.594$ ,  $p=.130$ ).

**Tabel 9. Competentiechecklist omgaan met gedrag van jongeren bij pedagogische medewerkers voormeting en follow-up**

N = 17	T0	T2	Sig.	
	M (SD)	M (SD)	t (p)	d
Schaal				
Voldoende toegerust	6.13 (.64)	6.40 (.74)	-1.000 (.334)	.26
Handelingszekerheid	5.87 (.83)	6.20 (.68)	-1.160 (.265)	.30
Gedragsmanagement*	74.76 (5.23)	81.00 (5.97)	-4.549 (.000)	1.10

\*=p < .05

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat de medewerkers een hogere mate van voldoende toegerustheid voor het omgaan met het gedrag van jongeren rapporteren dan ten tijde van de voormeting. Deze toename blijkt echter niet significant te zijn ( $t=-1.000$ ,  $p=.334$ ). Ook de handelingszekerheid wordt hoger gerapporteerd op de follow-up meting, maar ook deze toename blijkt niet significant te zijn ( $t=-1.160$ ,  $p=.265$ ). De score op gedragsmanagement neemt ook toe op de follow-up meting. Deze toename blijkt wel significant te zijn ( $t=-4.549$ ,  $p=.000$ ). De grootte van dit effect is te classificeren als zeer groot ( $d=1.10$ ).

## **6.2.2 Conclusie resultaten pedagogische medewerkers**

Hoewel op alle schalen die door de pedagogisch medewerkers zijn ingevuld, namelijk: conflictgedrag; contact met jongeren; dagelijks leven in de groep; opvoedvaardigheden; rol als pedagogisch medewerker; competenties, een verbetering is gevonden, zijn de meeste effecten niet significant. Verder onderzoek met een grotere power is nodig om eventuele effecten te kunnen aantonen.

Toch vinden we enkele significante effecten. Zo zien we dat de *opvoedvaardigheden* van de pedagogisch medewerkers zijn toegenomen gedurende de tien maanden van uitvoering. Dit betekent dat de medewerkers adequater en consistentere reageren op ongewenst gedrag van de jongeren. We vinden zowel een significante verbetering op de nameting als bij de follow-up, met grote effecten (resp.  $d=.82$  en  $d=.85$ ).

Ook vinden we na drie maanden (T1) enkele significante verbeteringen. Zo verbetert het *conflictgedrag met de jongeren* met een middelgroot effect ( $d=.56$ ). Tevens is er een verbetering van het *positieve contact met de jongeren* met een middelgroot effect ( $d=.58$ ) en is er een stijging van de *competenties en vaardigheden voor het omgaan met jongeren* (schaal Mijn rol als pedagogisch medewerker) gevonden met wederom een middelgroot effect ( $d=.55$ ). Echter al deze significante resultaten zijn na tien maanden niet meer significant.

De competenties voor het bieden van opvoedingsondersteuning (Checklist competenties) zijn in het verloop van de tijd voor gedragsmanagement toegenomen. Het effect bij de nameting is op alle vragen aanwezig: een middelgroot effect op 'het voldoende toegerust zijn' ( $d=.48$ ); een middelgroot effect op de 'handelingszekerheid' ( $d=.54$ ); en een groot effect op gedragsmanagement ( $d=.82$ ). Bij de follow-up meting zien we alleen nog een effect bij het gedragsmanagement met een groot effect ( $d=1.10$ ).

## **6.3 Resultaten jongeren**

### **6.3.1 Effecten vragenlijst Sterke Kanten en Moeilijkheden**

#### **Effecten over drie meetmomenten**

De effecten van de drie meetmomenten bij de jongeren zijn te vinden in tabel 9. Deze tabel geeft de resultaten op de schaal *Sterke Kanten en Moeilijkheden*. In deze tabel zijn de resultaten van de zelfrapportage van de jongeren en de beoordeling van de pedagogische medewerkers te vinden. Vanwege de grote hoeveelheid resultaten zullen alleen de resultaten van de totaalscores en de significante resultaten beschreven worden in de begeleidende tekst. Deze beschrijving is anders dan bij de vorige resultaten.

**Tabel 10. Beschrijvende statistieken en resultaten Multivariate Repeated Measures van de drie meetmomenten vragenlijst Sterke Kanten en Moeilijkheden**

	T0	T1	T2	Sig.
	M (SD)	M (SD)	M (SD)	F (p)
Ingevuld door medewerkers (N=12)				
Emotie	4.33 (2.67)	4.08 (2.02)	4.08 (3.12)	.088 (.916)
Gedrag	2.08 (2.43)	1.50 (1.68)	1.17 (1.90)	1.884 (.176)
Hyperactief	2.25 (1.96)	1.83 (2.55)	2.50 (2.47)	1.185 (.325)
Leeftijdgenoten	2.67 (2.23)	2.17 (2.13)	2.00 (1.54)	2.103 (.175)
Totale problemen	11.33 (6.99)	9.58 (5.35)	9.75 (5.75)	1.646 (.216)
Prosociaal gedrag	6.33 (2.06)	6.75 (2.38)	6.42 (1.93)	.368 (.696)
Impact peerrelatie	.44 (.53)	.33 (.50)	.33 (.71)	.308 (.739)
Impact op leren	.56 (.88)	.22 (.44)	.78 (.83)	1.551 (.242)
Overstuur*	.56 (.73)	.78 (.67)	.11 (.33)	4.226 (.034)
Totale impact	1.56 (1.33)	1.33 (.71)	1.22 (.97)	.237 (.791)
Ingevuld door jongeren (N=11)				
Emotie	3.64 (2.16)	4.55 (2.81)	3.09 (2.81)	2.250 (.131)
Gedrag	1.64 (.92)	1.27 (2.05)	.91 (1.04)	.636 (.540)
Hyperactief	4.27 (2.72)	4.27 (2.24)	3.55 (2.66)	.631 (.542)
Leeftijdgenoten	2.00 (1.67)	2.27 (1.42)	1.82 (.98)	.683 (.516)
Totale problemen	11.55 (3.91)	12.36 (6.39)	9.36 (6.31)	1.328 (.287)
Prosociaal gedrag	8.36 (1.03)	8.45 (1.57)	9.00 (.78)	.848 (.443)
Impact peerrelatie	.17 (.41)	.33 (.52)	.00 (.00)	1.667 (.237)
Impact op leren	.83 (.75)	.33 (.82)	.50 (.84)	.854 (.455)
Overstuur	.43 (.79)	.17 (.41)	.71 (.76)	1.667 (.237)
Totale impact	1.86 (1.22)	1.00 (1.27)	1.43 (1.51)	2.500 (.132)

\*=p < .05

De medewerkers rapporteren een afname van de totale probleemscore tussen de voor- en nameting. Deze score neemt weer lichtelijk toe tussen de nameting en de follow-up. Deze verloop van scores blijkt niet significant te zijn ( $F=1.646$ ,  $p=.216$ ). De jongeren rapporteren een stijging in de score voor totale problematiek tussen de voor- en nameting, maar de score daalt weer op de follow-up. Dit verloop van scores blijkt ook niet significant te zijn ( $F=1.328$ ,  $p=.287$ ). Op de totale impact die de problemen op de jongeren hebben wordt een daling gerapporteerd door de medewerkers over de drie metingen. Dit scoreverloop blijkt echter niet significant te zijn ( $F=.231$ ,  $p=.791$ ). De jongeren rapporteren een daling in de score op totale impact tussen de voor- en nameting, maar de score stijgt weer tussen de nameting en de follow-up. Dit patroon blijkt ook niet significant te zijn ( $F=2.500$ ,  $p=.132$ ). Eén onderdeel van de impactschaal blijkt wel significant te zijn veranderd. De mate waarin de jongeren zich overstuur voelen door de spelende problematiek neemt significant af op de rapportage van de medewerkers ( $F=4.226$ ,  $p=.034$ ). De zelfrapportage van de jongeren laat deze trend niet zien.



## Effecten over voor- en nameting

Vervolgens hebben we geanalyseerd of er verschillen bestaan tussen de voor- en nameting, zie tabel 10.

**Tabel 11. Beschrijvende statistieken en resultaten Paired Samples T-test tussen de voor- en nameting van de vragenlijst Sterke Kanten en Moeilijkheden**

	T0	T1	Sig.	
	M (SD)	M (SD)	t (p)	d
Ingevuld door medewerkers (N=16)				
Emotie	4.13 (2.66)	3.94 (2.44)	.368 (.718)	.09
Gedrag*	3.00 (2.81)	1.88 (1.78)	2.334 (.034)	.58
Hyperactief	3.06 (2.38)	2.69 (2.75)	.972 (.347)	.24
Leeftijdgenoten	2.31 (2.06)	2.00 (2.03)	1.046 (.312)	.26
Totale problemen*	12.50 (7.03)	10.50 (5.19)	2.513 (.024)	.63
Prosociaal gedrag	6.31 (1.92)	6.69 (2.30)	-.651 (.525)	.16
Impact peerrelatie	.55 (.69)	.45 (.69)	1.000 (.341)	.33
Impact op leren	.67 (.89)	.42 (.67)	1.000 (.339)	.29
Overstuur	.50 (.67)	.75 (.62)	-1.393 (.191)	.40
Totale impact	1.67 (1.16)	1.58 (1.00)	.233 (.820)	.07
Ingevuld door jongeren (N=15)				
Emotie	3.73 (2.09)	4.47 (2.67)	-1.167 (.263)	.30
Gedrag	2.00 (1.41)	1.60 (2.29)	.777 (.450)	.20
Hyperactief	4.67 (2.66)	4.47 (2.48)	.332 (.745)	.09
Leeftijdgenoten	2.27 (1.53)	2.53 (1.41)	-.939 (.364)	.24
Totale problemen	12.67 (4.34)	13.07 (6.19)	-.266 (.794)	.07
Prosociaal gedrag	8.40 (1.18)	8.27 (1.83)	.254 (.803)	.06
Impact peerrelatie	.11 (.33)	.22 (.44)	-1.000 (.347)	.33
Impact op leren	.89 (.78)	.67 (1.00)	.555 (.594)	.18
Overstuur	.33 (.71)	.11 (.33)	.800 (.447)	.26
Totale impact	1.67 (1.23)	1.22 (1.30)	.839 (.426)	.28

\*= $p < .05$

De medewerkers rapporteren een significante afname in totale problematiek bij de jongeren tussen de voor- en nameting ( $t=2.513$ ,  $p=.024$ ). De grootte van dit effect is te classificeren als middelgroot ( $d=.63$ ). De zelfrapportage van de jongeren laat echter een stijging in totale problematiek zien. Dit resultaat blijkt niet significant te zijn ( $t=-.266$ ,  $p=.794$ ). Eén onderdeel van de totale problematiek laat bij de medewerkers ook een significant resultaat zien. De medewerkers rapporteren namelijk een afname van gedragsproblematiek van de jongeren ( $t=2.334$ ,  $p=.034$ ). De grootte van dit effect is te classificeren als middelgroot ( $d=.58$ ). Uit de zelfrapportage van de jongeren blijkt dit effect niet. Op de totale impact die de problemen op de jongeren hebben wordt een daling tussen de voor- en nameting gerapporteerd door de medewerkers. Deze afname blijkt echter niet significant te zijn ( $t=.233$ ,  $p=.820$ ). De jongeren rapporteren ook een daling op deze schaal, maar ook deze afname bleek niet significant te zijn ( $t=.839$ ,  $p=.426$ ).

## Effecten over voor- en follow-upmeting

Vervolgens zijn de verschillen tussen de voormeting en de follow-up van de vragenlijst Sterke Kanten en Moeilijkheden geanalyseerd, zie tabel 11.

**Tabel 12. Beschrijvende statistieken en resultaten Paired Samples T-test tussen de voormeting en de follow-up van de vragenlijst Sterke Kanten en Moeilijkheden**

	T0	T2	Sig.	
	M (SD)	M (SD)	t (p)	d
Medewerkers (N=12)				
Emotie	4.33 (2.67)	4.08 (3.12)	.333 (.745)	.10
Gedrag*	2.08 (2.43)	1.17 (1.90)	2.303 (.042)	.66
Hyperactief	2.25 (1.96)	2.50 (2.47)	-.540 (.600)	-.16
Leeftijdgenoten*	2.67 (2.23)	2.00 (1.54)	2.345 (.039)	.68
Totale problemen	11.33 (6.99)	9.75 (5.75)	1.303 (.219)	.38
Prosociaal gedrag	6.33 (2.06)	6.42 (1.93)	-.416 (.886)	.04
Impact peerrelatie	.40 (.52)	.40 (.70)	.000 (1.000)	.00
Impact op leren	.50 (.85)	.70 (.82)	-.557 (.591)	.18
Overstuur	.50 (.71)	.10 (.32)	1.809 (.104)	.57
Totale impact	1.40 (1.35)	1.20 (.92)	.338 (.743)	.11
Jongeren (N=11)				
Emotie	3.64 (2.16)	3.09 (2.81)	1.399 (.192)	.42
Gedrag	1.64 (.92)	.91 (1.04)	1.620 (.136)	.49
Hyperactief	4.27 (2.72)	3.55 (2.66)	.938 (.371)	.28
Leeftijdgenoten	2.00 (1.67)	1.82 (.98)	.430 (.676)	.13
Totale problemen	11.55 (3.91)	9.36 (6.31)	1.604 (.140)	.48
Prosociaal gedrag	8.36 (1.03)	9.00 (.78)	-1.550 (.152)	.47
Impact peerrelatie	.17 (.41)	.00 (.00)	1.000 (.363)	.41
Impact op leren	.83 (.75)	.50 (.84)	.674 (.530)	.27
Overstuur	.43 (.79)	.71 (.76)	-.795 (.457)	.30
Totale impact	1.86 (1.22)	1.43 (1.51)	.891 (.407)	.34

\*=p < .05

De medewerkers rapporteren een afname in totale problematiek bij de jongeren tussen de voormeting en de follow-up. Deze afname blijkt niet significant te zijn ( $t=1.303$ ,  $p=.219$ ). De zelfrapportage van de jongeren laat ook een afname in totale problematiek zien. Dit resultaat blijkt ook niet significant te zijn ( $t=1.604$ ,  $p=.140$ ). Twee onderdelen van de totale problematiek laten bij de medewerkers wel een significant resultaat zien. De medewerkers rapporteren namelijk een afname van gedragsproblematiek van de jongeren ( $t=2.303$ ,  $p=.042$ ). De grootte van dit effect is te classificeren als middelgroot ( $d=.66$ ). Het tweede significante effect is een afname in de gerapporteerde problemen met leeftijdgenoten ( $t=2.345$ ,  $p=.039$ ). De grootte van dit effect is ook te classificeren als middelgroot ( $d=.68$ ). Uit de zelfrapportage van de jongeren blijken deze effecten niet. Op de totale impact die de problemen op de jongeren hebben wordt een daling tussen de voormeting en de follow-up gerapporteerd door de medewerkers. Deze afname blijkt echter niet significant te zijn ( $t=.338$ ,  $p=.743$ ). De jongeren rapporteren ook een daling op deze schaal, maar ook deze afname blijkt niet significant te zijn ( $t=.891$ ,  $p=.407$ ).

## Effecten over drie meetmomenten

Tabel 13 laat de effecten over de drie meetmomenten zien.

**Tabel 13. Beschrijvende statistieken en resultaten Multivariate Repeated Measures van de drie meetmomenten over conflictgedrag, contact met groepsleiding, dagelijks leven in de groep en discussies**

N = 11	T0	T1	T2	Sig.
Schaal	M (SD)	M (SD)	M (SD)	F (p)
Conflictgedrag*	53.20 (19.90)	58.20 (27.82)	67.70 (31.83)	3.573 (.049)
Positief contact met groepsleiding*	78.73 (8.95)	77.00 (12.22)	65.00 (15.99)	7.009 (.005)
Dagelijks leven in de groep	84.73 (11.65)	82.91 (13.64)	73.73 (21.08)	2.348 (.121)
Discussiethema's	1.35 (.69)	1.28 (.31)	1.37 (.92)	.056 (.946)

\*= $p < .05$

De jongeren rapporteren een significante toename van conflictgedrag over de drie meetmomenten ( $F=3.573$ ,  $p=.049$ ). Op contact met groepsleiding scoren de jongeren significant lager over de drie metingen ( $F=7.009$ ,  $p=.005$ ). De score op de schaal *dagelijks leven in de groep* neemt af over de drie metingen. Deze afname blijkt niet significant te zijn ( $F=2.348$ ,  $p=.121$ ). De gemiddelde intensiteit van de gesprekken tussen de pedagogische medewerker en de jongere (discussies) neemt af tussen de voor- en nameting, maar neemt na de nameting weer toe tot boven het niveau van de voormeting. Dit scoreverloop blijkt niet significant te zijn ( $F=.056$ ,  $p=.946$ ).

## Effecten over voor- en nameting

Tabel 14 laat de effecten over voor- en nameting zien.

**Tabel 14. Beschrijvende statistieken en resultaten Paired Samples T-test tussen de voor- en nameting over conflictgedrag, contact met groepsleiding, dagelijks leven in de groep en discussies**

N = 15	T0	T1	Sig.	d
Schaal	M (SD)	M (SD)	t (p)	
Conflictgedrag	52.54 (18.15)	54.62 (26.01)	-.416 (.685)	.12
Positief contact met groepsleiding	77.40 (9.78)	76.53 (12.86)	.282 (.782)	.07
Dagelijks leven in de groep	81.29 (13.62)	84.07 (14.52)	-.665 (.518)	.18
Discussiethema's	1.25 (.57)	1.23 (.28)	.120 (.907)	.03

\*= $p < .05$

De jongeren rapporteren een toename in *conflictgedrag* tussen de voor- en nameting. Deze toename blijkt echter niet significant te zijn ( $t=-.416$ ,  $p=.685$ ). De score op het positieve contact met de groepsleiding is afgenomen tussen de voormeting en de nameting volgens de zelfrapportage van de jongeren. Deze afname blijkt ook niet significant te zijn ( $t=.282$ ,  $p=.782$ ). Op de schaal *dagelijks leven in de groep* rapporteren de jongeren een afname in de score tussen de voor- en nameting, maar deze afname blijkt niet signi-

ficant te zijn ( $t=-.665$ ,  $p=.518$ ). De gemiddelde intensiteit van de *discussies* tussen de pedagogische medewerker en de jongere neemt af tussen de voor- en nameting. Deze afname blijkt niet significant te zijn ( $F=.120$ ,  $p=.907$ ).

### Effecten over voor- en nameting

De volgende tabel toont de effecten van de voor- en 2<sup>e</sup> nameting.

**Tabel 15. Beschrijvende statistieken en resultaten Paired Samples T-test tussen de voormeting en de follow-up over conflictgedrag, contact met groepsleiding, dagelijks leven in de groep en discussies**

N = 11	T0	T2	Sig.	
Schaal	M (SD)	M (SD)	t (p)	d
Conflictgedrag*	53.20 (19.90)	67.70 (31.83)	-2.450 (.037)	.77
Positief contact met groepsleiding*	78.73 (8.95)	65.00 (15.99)	2.690 (.023)	.81
Dagelijks leven in de groep	84.73 (11.65)	73.73 (21.08)	1.495 (.166)	.45
Discussiethema's	1.35 (.69)	1.37 (.92)	-.036 (.972)	.01

\*= $p < .05$

De jongeren rapporteren een toename in conflictgedrag tussen de voormeting en de follow-up. Deze toename blijkt significant te zijn ( $t=-2.450$ ,  $p=.037$ ). Dit effect is te classificeren als middelgroot ( $d=.77$ ). De score op het contact met de groepsleiding neemt volgens de zelfrapportage van de jongeren af tussen de voormeting en de follow-up. Deze afname blijkt ook significant te zijn ( $t=2.690$ ,  $p=.023$ ). Dit effect is te classificeren als groot ( $d=.81$ ). Op de schaal *dagelijks leven in de groep* rapporteren de jongeren een afname in de score tussen de voormeting en de follow-up, maar deze afname blijkt niet significant te zijn ( $t=1.495$ ,  $p=.166$ ). De gemiddelde intensiteit van de gesprekken tussen de pedagogische medewerker en de jongere neemt toe tussen de voormeting en de follow-up. Deze toename blijkt niet significant te zijn ( $F=-.036$ ,  $p=.972$ ).

### 6.3.2 Conclusie jongeren

De pedagogisch medewerkers rapporteren een afname van het *overstuur voelen* (impact-schaal SKM) door de aanwezige problematiek over de drie meetmomenten. Dit vinden we niet bij de jongeren. Ook rapporteren de pedagogisch medewerkers een middelgroot effect tussen voor- en nameting in de afname van *gedragsproblemen* en van de totale problematiek (resp.  $d=.58$  en  $d=.63$ ). Bij de jongeren vinden we deze effecten niet.

Tussen de voor- en follow-up meting rapporteren de medewerkers een afname van de gedragsproblemen en problemen met leeftijdgenoten, met middelgrote effecten (resp.  $d=.66$  en  $d=.68$ ). Deze effecten rapporteren de jongeren niet.

Over de drie meetmomenten rapporteren de jongeren een middelgroot effect op de *toename* van het conflictgedrag ( $d=.77$ ) en een groot effect bij de *afname* van het positieve contact.

## 7 Resultaten procesevaluatie

### 7.1 Voorwaarden voor structurele invoering

Om ervoor te zorgen dat de pilot goed zou worden aangestuurd is een van de gedragsdeskundigen voor een aantal uren in de week vrijgesteld voor deze taak. Ook zijn behalve alle pedagogisch medewerkers ook de twee teamcoördinatoren en de twee gedragsdeskundigen getraind. Zowel staf- als lijnmedewerkers zijn getraind. Tevens zijn ook twee afdelingshoofden betrokken bij de invoering. Omdat Triple P al binnen de Pleegzorg van De Rading was ingevoerd, was de methodiek niet nieuw binnen de organisatie en sloot die ook goed aan bij de manier van werken. De ervaringen bij Pleegzorg bij het werken met Triple P waren al positief. Er was mede daardoor een groot draagvlak, zowel bij management en pedagogisch medewerkers. Daarnaast is vanaf het begin de inter- en supervisie opgezet en uitgevoerd, zodat de methodiek steeds opnieuw onder de aandacht kwam.

Het meedoen aan een pilot was wel belangrijk om het goed in te bedden. De uitdaging is om dit na de pilotfase structureel op de agenda te houden.

### 7.2 De informatiebijeenkomst en training

De informatiebijeenkomst heeft men over het algemeen positief ervaren. Dit was een goede voorbereiding op de training. Ook over de training zelf was men tevreden, hoewel er ook verbeterpunten zijn. Zo vinden de meesten de eerste dag veel te vol en te theoretisch. Sommigen zagen het zelfs niet meer zitten na die dag. De tweede dag was beter, omdat het veel praktischer was. Een aantal doet het voorstel om nog een terugkomdag voor de training te organiseren, omdat het heel veel informatie is die ze tot zich moeten nemen.

### 7.3 Werken met het stappenplan volgens het schema

Dit stappenplan is gericht op de toepassing van de methode voor individuele jongeren en niet voor de gehele groep. Bij 10 individuele jongeren is een opvoedplan gemaakt en ook daadwerkelijk uitgevoerd. Bij de beide KTC's zijn ieder voor 2 jongeren opvoedplannen gemaakt en bij de beide leefgroepen ieder voor drie jongeren.

Het is het in het begin lastig om met dit schema te gaan werken. Het schema is op een placemat gedrukt, om het toegankelijker te maken. Maar men ervaart het als een ingewikkelde methode met al die stappen en veel te veel formulieren. Aan de andere kant geeft het ook veel structuur en wordt het gedrag van de jongere heel inzichtelijk, juist door het gebruik van de vragenlijsten. Maar het heeft veel tijd en uitleg nodig om volgens dit stappenplan te gaan werken. De behoefte is om het stappenplan te vereenvoudigen.

De stappen 1 t/m 3, namelijk: 1) Voorbereiding, 2) maken van een opvoedplan en 3) implementatie van het opvoedplan, zijn bij alle groepen uitgevoerd. Fase 4 Evaluatie, meestal ook, maar niet altijd. Fase 5 en 6, namelijk: 5) Bijstelling en 6) Follow-up assessment en verandering vasthouden, zijn niet uitgevoerd of in sommige gevallen gedeeltelijk. Reden hiervoor is dat de tijd nog tekort is geweest. Het zal nog wel gebeuren is de verwachting.

Een aantal opvallende zaken zijn bij de uitvoering van dit stappenplan zijn:

- Fase 1. Vaststellen van de ontwikkelingsbehoeften van de bewoner.

Bij alle groepen is het gelukt om jongeren hiervoor te selecteren, is informatie verzameld middels de vragenlijsten en formulieren en is vervolgens het doelgedrag bepaald, gevolgd en geregistreerd. Gedragsobservaties zijn niet altijd uitgevoerd. Soms is het doelgedrag wel vaak aangepast, omdat het lastig was om die doelen concreet te maken. Ook vonden vaak lange, ingewikkelde, maar ook leuke discussies plaats om een jongere te selecteren. Criteria zijn hiervoor opgesteld.

- Fase 2. Maken van een opvoedplan.

Op alle groepen zijn opvoedplannen gemaakt. Men maakt hierbij gebruik van de schaal voor doelbereik en de opvoedstrategieën. In de wekelijkse teamvergadering is dit besproken en vastgesteld. Men vindt de strategieën goed aansluiten bij hun manier van werken.

Maar over het algemeen vindt men dat er veel te veel formulieren zijn. En ook de afstemming en bereiken van een consensus in het team is lastig. Er vonden soms pittige discussies plaats.

- Fase 3. Implementatie van het opvoedplan.

De opvoedplannen zijn in alle groepen uitgevoerd. Dit is in de teams wekelijks steeds besproken. De voortgang is wisselend bij gehouden. Overdracht is soms lastig als iemand niet aanwezig is bij het teamoverleg. Hierbij is van belang dat de registratie in orde is.

- Fase 4. Evaluatie.

Deze fase is bij de eerste jongere niet altijd gedaan, bijvoorbeeld omdat een jongere plotseling verhuist. Maar de andere keren wel en men ervaart dat het goed is om het af te sluiten op een positieve manier. Wel noemt men dat het lastig is wanneer je vindt dat een doel is bereikt en wat doe daarna dan nog moet doen.

- Fase 5. Bijstelling. Dit is slechts bij 1 groep uitgevoerd. Geen opvallende ervaringen zijn hierbij vermeld, maar er is ook nog weinig ervaring mee.

- Fase 6. Is nog niet aan de orde geweest.

#### *7.4 Inzet Gericht Advies bij oudercontacten*

Hiermee is nog weinig ervaring opgedaan. Alleen bij een KTC-groep. Redenen hiervoor zijn: a) de lijdensdruk bij ouders is niet zo hoog (een weekend 'komen ze wel door'); b) vaak zijn er belafspraken met ouders waarbij Gericht Advies lastig is in te zetten; c) het gaat regelmatig om LVG-ouders voor wie het aanbod niet helemaal passend is; d) jongeren gaan niet altijd terug naar huis (dit geldt vooral bij de KTC'S); e) 4 sessies teveel is. Soms deed iemand anders dan de begeleider van de jongere de gesprekken met ouders. Dit heeft voor- en nadelen. Voordeel is dat de band tussen begeleider van de jongere en begeleider niet wordt beschadigd door mogelijke loyaliteitsproblemen. Nadeel is dat de medewerker de (probleem)situatie onvoldoende kent.

In de toekomst zou Gericht Advies meer op het niveau van 'een tipsheet bespreken' op maat kunnen worden ingezet., indien een jongere in het weekend/vakanties naar huis gaat.

Hieronder bespreken we een aantal thema's die uit de interviews, observaties, inter-, en supervisieverslagen naar voren kwamen.

## 7.5 *Betrokkenheid van de jongeren*

Bij ConnXionz is het de bedoeling dat de jongeren vanaf het begin bij het proces worden betrokken. Zij kunnen in meer of mindere mate worden betrokken bij, onder andere, het registreren van het doelgedrag dat wordt aangepakt en bespreken van het plan.

Men ervaart dit zowel positief als negatief. Positief, omdat er nu meer vanuit de jongere wordt gedacht, het een positievere benadering is, gedrag eerder veranderd als de jongere erbij is betrokken en het probleem en doel eigen is van de jongere. Maar er is ook discussie of dat wel een juiste manier is, omdat de jongere zich dan direct gaat aanpassen vanuit een externe motivatie en soms ook weerstand vertoont bij het invullen van allerlei formulieren over hem/haar.

## 7.6 *Verandering van manier van werken*

ConnXionz is een heel gestructureerde methode, vanuit een positieve benadering met veel informatie over mogelijk toe te passen strategieën. Hoewel de pedagogisch medewerkers het zeker als een *andere* manier van werken ervaren, vindt men het niet zozeer een *nieuwe* manier van werken. 'We deden het altijd al zo, maar nu zijn we er meer bewust van' is regelmatig tijdens de interviews gezegd. Tegelijk wordt door de teamcoördinatoren en gedragsdeskundigen benoemd dat er wel duidelijk een omslag gaande is van een meer negatieve manier van werken naar een positieve manier van werken. Het straffen of boos toespreken van de jongeren werd (te) vaak ingezet bij de aanpak van gedragsproblemen bij de jongeren. Dat was natuurlijk ook één van de redenen om ConnXionz binnen De Rading te halen. Een voorbeeld hiervan is de 'gele kaart' die voorheen werd uitgedeeld bij ongewenst gedrag en de 'gedragskaart' die door ConnXionz nu bij positief gedrag als beloning wordt ingezet. Ook is nu meer aandacht voor wat wel goed gaat in plaats van wat er allemaal niet goed gaat.

De andere manier van werken is ook zichtbaar in het werken met veel kleinere, en daardoor haalbare, doelen. Er vinden nu vaak lange discussies plaats om het doelgedrag te bepalen, vooral om kleine doelen te stellen voor de jongere. Men is niet gewend om op deze manier te werken en kost het nu veel tijd om dat te doen. De uitbreiding van strategieën wordt als aanvullend op de eerdere manier van werken ervaren.

Opvallend is dat de positieve resultaten die bij meerdere jongeren zijn behaald meestal niet worden toegeschreven aan hun eigen inspanningen. Enkele medewerkers noemden het een 'magische verandering' die bij de jongeren had plaats gevonden. Dat deze verandering mede door hun eigen toedoen is bewerkstelligd, wordt niet direct onderkend. Dat kan misschien komen omdat men niet vindt dat men zo anders handelt dan voorheen. Logisch gevolg is dan dat een gedragsverandering niet door hen zelf is ingezet. Een supervisor verwoordt het als volgt: men was 'Onbewust Onbekwaam', is nu 'Onbewust Bekwaam' en het is de bedoeling dat men in de toekomst 'Bewust Bekwaam' wordt.

### **Casus 1 in teambespreking**

Tijdens de teamvergadering wordt geëvalueerd hoe het is gegaan met het doel van Willem\*. Het doel was dat Willem uit zichzelf contact legt met de groepsleiding. Alle pedagogisch medewerkers zouden bijhouden hoe vaak dit is gebeurd.

Eerst wordt besproken of het iedereen is gelukt om de monitorlijst in te vullen. Niet iedereen heeft het ingevuld. Er wordt stil gestaan bij de reden dat het niet is ingevuld en wat diegenen nodig hebben om het volgende keer wel in te vullen. Het is duidelijk nog een zoektocht om een goede manier te vinden om tijdens elke dienst goed te registreren. Afgesproken wordt om duidelijk op de *to-do* list op te nemen dat de Triple P monitor lijst moet worden ingevuld.

Uit de monitor lijst wordt duidelijk dat Willem regelmatig contact aangaat met de groepsleiding. Zichtbaar wordt dat het contact ook toeneemt in de loop van de registratie periode. Vervolgens wordt besproken of het iedereen gelukt is om de eigen strategie toe te passen. Daar is iedereen heel bewust mee bezig geweest. De groepsleiding ervaart alleen nog niet dat deze strategieën ook effect hebben. Hier zijn we verder op in gegaan, omdat dit opmerkelijk is. Het feit dat de pedagogisch medewerkers met hun strategieën meer tijd en aandacht aan Willem besteden, eerder op Willem reageren, hem bewuster waarnemen, etc... zou zeker effect moeten hebben. Bij doorvragen blijkt dat de groepsleiding wel merkt dat Willem meer toenadering zoekt, maar ziet dat effect los van hun eigen inspanning. Bij deze discrepantie wordt uitgebreid stil gestaan. Het besef groeide dat het toepassen van de strategieën wel degelijk positief effect heeft op het gedrag van Willem.

Tevens voelde dit als bevestiging dat het niet altijd noodzakelijk is om aan een jongere te vertellen dat er een kindplan is gemaakt en een doel voor hem/haar is gesteld. Hierover is in een eerdere vergadering gediscussieerd. Soms is het bewuster benaderen van een jongere, door het gehele team, ook al heel helpend.

\* deze naam is niet de echte naam



## 7.7 Groepsaanpak en individuele benadering

ConnXionz kan zowel ingezet worden voor individuele jongeren als voor de hele groep. Met ConnXionz worden onder andere de strategieën voor de medewerkers uitgebreid en teamafspraken gemaakt om het opvoeden op groepsniveau op een zelfde manier te gaan doen, waarbij ook aandacht is voor de individuele medewerker.

Zoals beschreven zijn er diverse opvoedplannen voor de jongeren gemaakt en uitgevoerd. Hoewel iedereen er positief tegenover staat, hangt de groepsaanpak er nog een beetje los bij. Het is nog niet geïntegreerd in de reguliere manier van werken. Dit werd onder andere zichtbaar toen de werkdruk op één van de groepen groter werd, men het werken volgens de ConnXionz methode direct weer los liet. Het is dan een extra opgave om dat ook nog erbij te doen, hoewel dat eigenlijk niet de bedoeling moet zijn.

Sommige teams hebben ook een nieuwe samenstelling en nog te weinig tijd gehad om tot een gezamenlijke aanpak voor de hele groep te komen.

### **Casus 2 in de teambespreking:**

Joep\* van 12 jaar woont nog niet zo lang in de leefgroep. Het valt de groepsleiding op dat hij niet lekker in de groep ligt. Onduidelijk is wat nou precies maakt dat dit zo is. Om een doel te kunnen bepalen wat de komende periode gemonitord gaat worden, is het nodig om eerst met elkaar helder te hebben waar ze op willen gaan letten. Tijdens de vergadering worden verschillende zaken benoemd die een rol kunnen spelen bij de ongunstige positie van Joep in de groep.

In de teamvergadering wordt genoemd: Hij is snel boos, snel verdrietig. Hij kan beter omgaan met volwassenen dan met leeftijdgenoten. Hij zoekt bescherming bij de groepsleiding (bijna als schaduw). Hij verstopt zich. Hij lijkt groepsgesprekken niet te begrijpen. Maakt sociaal onhandige opmerkingen zowel wat betreft inhoud als wat betreft timing. Hij wordt gepest op school en doet de dingen die hem zijn overkomen op school, zelf terug bij jongeren op de groep.

Het hoofddoel is dat het Joep lukt om zich lekkerder te voelen in de groep. Het wordt bemoeilijkt omdat er veel factoren een rol spelen en het niet duidelijk is met welke insteek nu precies het meeste resultaat behaald kan worden. Het team kiest ervoor om beter in beeld te krijgen wat er nu precies gebeurt tijdens de groepsgesprekken en Joep afwijkende dingen gaat zeggen. Concreet spreekt het team af om bij te houden hoe vaak het op een dag gebeurt (tijdformulier). Bij de momenten aan tafel wordt ook de omgeving erbij betrokken (formulier aanleiding & gevolg).

Als teamdoel wordt afgesproken dat ze Joep tijdens de tafelmomenten standaard naast zich aan tafel zetten. Ook wordt afgesproken om Joep te vragen naar zijn mening over het onderwerp wanneer hij een afwijkende opmerking maakt.

Als individuele strategieën worden onder ander gekozen om meer individuele aandacht te geven aan Joep en om hem complimenten te geven wanneer hij een passende opmerking maakt tijdens een groepsgesprek.

Over twee weken wordt geëvalueerd wat er tijdens het monitoren en tijdens het toepassen van de strategieën is opgevallen.

\* deze naam is niet de echte naam

## *7.8 Communicatie*

Er wordt zowel schriftelijk als mondeling gecommuniceerd over het opvoedplan, de voortgang en de evaluatie. In wekelijkse teamoverleggen wordt het schema er steeds bij gehaald en is ConnXionz meestal een belangrijk onderdeel van de vergadering. Daarnaast is er een schriftelijke overdracht en worden de betreffende formulieren ingevuld en bij gehouden. Dit gebeurt nu nog wisselend. Bij een groep is meer aandacht voor mondelinge overdracht. Dit heeft als nadeel dat eventueel afwezigen niet goed op de hoogte zijn. Bij een andere groep is meer aandacht voor de schriftelijke overdracht, die soms te beperkt is, omdat je dan geen uitgebreide toelichting kan geven.

## *7.9 Over de methode*

Over het algemeen is men erg tevreden over ConnXionz. Zowel de pedagogisch medewerkers, als de teamcoördinatoren, gedragsdeskundigen en managers, ervaren het als een aanvullende en passende methodiek. Wat betreft de KTC's waren bij aanvang wel enkele twijfels of het wel goed paste bij de jongeren, omdat ze meer een coachende houding naar de jongeren hebben in plaats van een opvoedkundige houding. Toch blijkt het, na enkele aanpassingen in bijvoorbeeld passende consequenties, toch ook goed aan te sluiten. ConnXionz biedt een goede structuur en tegelijkertijd is er genoeg ruimte om er een eigen invulling aan te geven. De aandacht voor het eerst inzetten van positieve strategieën en daarna pas strategieën voor het hanteren negatief gedrag door middel van consequenties wordt als prettig ervaren. Men vindt dat op deze manier het contact met de jongeren ook positiever wordt en er minder de strijd wordt aangegaan met de jongeren.

Het invullen en bijhouden van de formulieren is een heikel punt en komt vaak in de gesprekken terug. Het zijn (te) veel formulieren en vragenlijsten, het is onoverzichtelijk en men ziet er niet altijd het nut van in. Tegelijkertijd zijn er ook positieve ervaringen, omdat de formulieren ondersteunend zijn bij verheldering en bepaling van het doelgedrag.

## *7.10 Leefgroepen en KTC's*

De twee leefgroepen en twee KTC's die deelnamen aan deze pilot, verschillen onderling van elkaar. Het verschil tussen de KTC's en leefgroepen wordt natuurlijk grotendeels bepaald door het verschil in doelgroep: bij KTC's verblijven jongeren die zelfstandiger zijn dan de jongeren in de leefgroepen en zij verschillen ook in leeftijd. Binnen de KTC's is er veel overleg en discussie tijdens het selecteren van een jongere en het bepalen van het doelgedrag. Het proces verloopt nu ook nog te traag vindt men. Zo is het al voor gekomen dat de jongere al weer weg is voordat ConnXionz goed was ingezet.

Binnen de leefgroepen wordt ConnXionz nu goed ingezet, maar is het door onderbezetting van personeel moeilijk om er blijvend aandacht aan te besteden.

## *7.11 Het proces*

Het aanleren van een andere manier van werken is een leerproces. Doelen werden gesteld en steeds weer bijgeschaafd, vele discussies vonden in het team plaats om een gezamenlijk doel voor de jongeren te stellen en dit ook uit te voeren.

De doelen voor deze pilotperiode waren aanvankelijk te hoog gesteld en zijn weer bijgesteld. Het meedoen aan een pilot waarbij effecten worden gemeten gaf sommigen ook

veel druk omdat men het gevoel had om resultaten *te moeten* behalen. Daarom is afgesproken dat men beter een paar kwalitatief goed uitgevoerde plannen kan implementeren dan meerdere van mindere kwaliteit. Het proces van eigen maken van de methodiek is nog steeds gaande.

De processen die op de werkvloer spelen, zijn ook aanwezig bij de groepsleiding en het management. Het eigen maken van de methodiek, de bewustwording van de eigen effectiviteit, het op orde hebben van alle formulieren, spelen op alle niveaus. Daarom is het ook van belang dat supervisie en intervisie naast elkaar worden gegeven. Een voorbeeld hiervan is: pedagogisch medewerkers hebben de neiging om voor de jongeren te denken en te bepalen wat zij nodig hebben. Hetzelfde doen de teamcoördinatoren en gedragsdeskundigen in de benadering naar de pedagogisch medewerkers. Zoals een respondent dit verwoordde: "het was een 'u vraagt wij antwoorden' cultuur dat we nu moeten afleren". Dit bewustwordingsproces is op alle niveaus gaande.

### *7.12 De toekomst en borging*

Gevraagd is of en hoe men ermee verder wil gaan. Men is het er unaniem mee eens dat met ConnXionz een goede keuze is gemaakt en men ermee verder wil. Het meedoen aan de pilot geeft een goede stimulans om er ook daadwerkelijk mee te gaan werken. Zo waren er uren vrij gemaakt voor een gedragsdeskundige om dit traject te trekken. De inter- en supervisie waren noodzakelijk om het te kunnen uitvoeren. Door iedereen wordt benadrukt dat dit ook in de toekomst nog hard nodig is. Men verwacht dat de implementatie zeker zal inzakken als het proces van invoering verder niet meer wordt begeleid door supervisors en intervisoren. Ook is het belangrijk om nieuwe medewerkers een training te laten volgen. Een plan voor verdere en structurele implementatie wordt na afloop van de pilotperiode gemaakt.

### *7.13 Conclusie*

Zowel bij de managers als pedagogisch medewerkers was er draagvlak voor de invoering van ConnXionz. Daarnaast is vanaf het begin de inter- en supervisie opgezet en uitgevoerd, zodat de methodiek steeds opnieuw onder de aandacht kwam.

Het schema met het stappenplan bracht structuur, maar is tegelijkertijd ook lastig in het gebruik. Gericht Advies wordt nog niet vaak toegepast vanwege diverse redenen. Nieuw is dat jongeren meer betrokken worden bij de aanpak en de meer positieve benadering. De medewerkers zien veranderingen bij de jongeren, maar zien dat nog niet altijd als gevolg van de eigen inspanningen. Het inzetten van de methodiek bij individuele jongeren en op de groep vindt nu plaats. De groepsaanpak ervaart men nog wel als een extra activiteit en is nog geen onderdeel van de reguliere aanpak. De communicatie over ConnXionz gebeurt wisselend op de groepen, dat kan nog worden verbeterd. Over het algemeen is men tevreden over de methode.



## 8 Conclusie, discussie en aanbevelingen

### 8.1 Resultaten onderzoek

#### De effectmetingen

We bespreken hier de antwoorden op de onderzoeksvragen:

*1. Is er een verbetering van de opvoedingsvaardigheden van de pedagogisch medewerkers?*

Bij de pedagogisch medewerker zijn de opvoedvaardigheden toegenomen, zowel na drie als na tien maanden. Dit betekent dat de medewerkers adequater en consistentere reageren op ongewenst gedrag van de jongeren en dat deze verbetering over langere tijd is gebleven. We vonden hierbij ook grote effecten.

*2. Is er een verbetering van het contact tussen pedagogisch medewerkers en de jongeren? (in de communicatie over conflicten, positief contact, minder discussies)?*

Volgens de pedagogische medewerkers verbeter het conflictgedrag in de communicatie met de jongeren en is er een toename van het positieve contact met de jongeren en de vaardigheden voor het omgaan met jongeren. Dit waren middelgrote effecten, die wel na drie maanden aanwezig zijn, maar niet meer na tien maanden.

De jongeren rapporteren over de gehele periode een toename van conflictgedrag in de communicatie met de pedagogisch medewerker en een afname van het positieve contact. Deze verslechtering van de situatie ontstond pas later in het proces.

*3. Is er een vermindering van het probleemgedrag van de jongeren?*

Volgens de pedagogisch medewerkers zijn de gedragsproblemen van de jongeren afgenomen, zowel na drie als na tien maanden. Ook rapporteren zij na drie maanden een afname van de totale problematiek en na tien maanden een afname van de problemen met leeftijdgenoten. Deze effecten zien we niet terug bij de jongeren.

*4. Is er een toename van de algemene opvoedcompetenties van de pedagogisch medewerkers?*

De competenties voor het bieden van opvoedingsondersteuning zijn ook toegenomen. Hierbij vonden we middelgrote tot grote effecten en was het resultaat na tien maanden nog steeds aanwezig.

#### Discrepantie in resultaten

Opvallend in deze resultaten is dat we bij de pedagogisch medewerkers een aantal verbeteringen vonden, die bij de jongeren niet aanwezig waren. De jongeren rapporteren op sommige gebieden een verslechtering van de situatie.

Hiervoor zijn verschillende verklaringen te geven. Deze verklaringen zijn met alle betrokkenen besproken, maar dienen nog verder empirisch onderzocht te worden. Een mogelijke verklaring voor deze discrepantie is dat de pedagogisch medewerkers bewuster zijn geworden van hun eigen handelen en de positieve resultaten nu eerder opmerken. Een andere verklaring is dat de jongeren moeten wennen aan de nieuwe aanpak en hierop afwijzend reageren. Bijvoorbeeld de meer positieve benadering, consequentie in de aanpak door alle groepsopvoeders en meer focus en vasthoudendheid in het stellen en be-

reiken van doelen door de beroepsopvoeders. Ook hebben de jongeren meer een stem gekregen bij de uitvoering van de doelen, waardoor ze nu ook meer hun ongerief kunnen uiten. Tenslotte kan het zijn dat de pedagogisch medewerkers een verandering hebben ingezet, die pas later een effect bij de jongeren teweeg zullen brengen. Dit principe zien we ook vaak terug in studies naar opvoedingsondersteuning bij ouders: eerst verbeteren de opvoedvaardigheden en later het probleemgedrag (De Graaf, 2009).

## **De procesevaluatie**

### *1. Wordt het programma 'gedragen' binnen De Rading?*

ConnXionz wordt binnen De Rading breed gedragen en gedurende de pilotperiode is ervoor gezorgd dat het gehele proces goed begeleid is door een gedragsdeskundige om dit proces te begeleiden. Ook blijken de super-en intervisie heel belangrijk te zijn om de methodiek goed eigen te maken. Dit proces is nog steeds bezig en kan na tien maanden nog niet worden beëindigd.

### *2. Hoe wordt het programma uitgevoerd in de praktijk? Dit betreft de programma-integriteit op het niveau van de groep en op het niveau van de uitvoerende professionals.*

De pedagogisch medewerkers hebben nu ervaring met de uitvoering van kindplannen (10 in totaal, verdeeld over 4 groepen) en de groepsaanpak. De ervaringen met de kindplannen zijn over het algemeen positief. Hoewel het stappenplan ingewikkeld is en men niet altijd wegwijs kan met alle bijbehorende formulieren, is de methodiek een aanvullende en andere manier van werken. Het biedt structuur, geeft handvatten voor strategieën en ligt de nadruk steeds op het positieve. Dit ervaart men als zeer waardevol en de pedagogisch medewerkers zien ook de veranderingen bij de individuele jongeren. Met de groepsaanpak volgens ConnXionz is men ook bezig, maar dat is nog geen onderdeel van de reguliere manier van werken geworden. Het komt er nu nog extra bij, bovenop wat men nu al doet. Zodra het te druk wordt, laat men de ConnXionz manier weer vallen. Dit komt omdat het nog veel tijd kost om volgens het stappenplan te werken, mede door de bijbehorende formulieren en het goed begrijpen van de methodiek. Zo is bijvoorbeeld het werken met kleine doelen niet wat men gewend is te doen.

De onderlinge samenwerking is opgestart. Met name in de wekelijkse teambesprekingen is hier aandacht voor. Hier vindt de overeenstemming plaats welke noodzakelijk is om op de groep een gezamenlijke aanpak uit te voeren. Gedurende de pilotfase vonden er veel discussies plaats, bijvoorbeeld over de betrokkenheid van de jongeren. Het is namelijk een redelijke nieuwe manier van werken om de jongeren vanaf het begin actief bij het proces erbij te betrekken. Hierover vindt dan afstemming plaats.

Er is nog weinig ervaring met Gericht Advies. De vraag is of het in de huidige vorm moet worden aangeboden of dat enige aanpassingen in format en wijze nodig zijn.

De invoering van ConnXionz binnen De Rading is succesvol verlopen. Succesfactoren waren het enthousiasme van de pedagogisch medewerkers, goede ondersteuning op de groepen door teamcoördinatoren en gedragswetenschappers, de super- en intervisie en de ondersteuning vanuit het management.

## 8.2 Beperkingen van het onderzoek

De eerste beperking van deze studie is de lage hoeveelheid respondenten. Door uitval kon de vergelijkende analyse bij de jongeren slechts uitgevoerd worden op een groep van maximaal 15 respondenten. Bij de pedagogische medewerkers ligt dit aantal op 18. Het gevolg van deze kleine onderzoeksgroep is dat er alleen middelgrote en grote effecten gevonden kunnen worden. Kleine effecten met een effectgrootte kleiner dan .40 kunnen mogelijk nog aan toeval worden toegeschreven door de grote standaarddeviaties die ontstaan binnen een kleine onderzoeksgroep. Wanneer dezelfde resultaten gevonden zouden worden bij een grotere onderzoeksgroep zouden er meer significante resultaten gevonden kunnen worden. Aan de hand van een powerberekening kan berekend worden hoeveel respondenten er nodig zijn om een gegeven effectgrootte als significant te kunnen bestempelen. Effecten met een grootte van .40 kunnen gevonden worden bij een steekproefgrootte van 59 respondenten.

De tweede beperking van deze studie is het ontbreken van een controlegroep. Dit onderzoek meet de effecten van Triple P ConnXionz aan de hand van één voormeting en twee nametingen. Het ontbreken van een controlegroep maakt de interpretatie van de resultaten lastig omdat het niet te zeggen is dat de gevonden resultaten een resultaat zijn van het programma of van andere externe factoren zoals natuurlijke ontwikkeling.

## 8.3 Aanbevelingen

*Aanbeveling 1: Zorg voor structurele aandacht voor de invoering van ConnXionz.*

De pilot van ConnXionz heeft ervoor gezorgd dat een goede start is gemaakt met ConnXionz. De ervaringen van alle betrokkenen zijn positief en ook de eerste effecten bij de pedagogisch medewerkers zijn positief. Maar ConnXionz vereist een andere manier van werken dat langere tijd nodig heeft. Tien maanden is nog te kort om de methodiek eigen te maken en toe te passen. Het is een grote verandering in de manier van werken. Daarom bevelen we aan om ervoor te zorgen dat de super- en intervisie op regelmatige basis plaats blijft vinden, het proces intern nog goed wordt begeleid en er tijdens de teambesprekingen ConnXionz wekelijks op de agenda blijft en nieuwe mensen opnieuw worden geschoold. Het risico dat een innovatie na een pilotperiode weer inzakt, is anders zeer groot.

Een richtlijn voor implementatie zal ondersteunend zijn bij een structurele invoering binnen De Rading en andere jeugdzorginstellingen. Met name succesfactoren kunnen hierin worden opgenomen, zoals het aanstellen van een vast contactpersoon voor de implementatie binnen de instelling. Het Nederlands Jeugdinstituut zal deze richtlijn opstellen.

*Aanbeveling 2: Blijvend monitoren van de effecten*

Aanbevolen is om de resultaten te blijven monitoren en bijvoorbeeld halfjaarlijks vragenlijsten af te nemen bij de pedagogisch medewerkers en de jongeren.

De vragenlijsten die in paragraaf 2.2 staan beschreven kunnen onderdeel van de monitor uitmaken. Aanbevolen wordt om in ieder geval de volgende vragenlijsten af te nemen: vragenlijst Conflictgedrag (zowel in te vullen zowel door jongere als begeleider), vragenlijst Sterke Kanten Moeilijkheden (zowel in te vullen door zowel jongere als begeleider) en vragenlijst over Opvoeden (voor de begeleider). Reden om voor deze vragenlijsten te kiezen is dat het valide en betrouwbare instrumenten zijn en ook bij de reguliere Triple P tieners worden afgenomen bij ouders en hun kinderen. Uiteraard zijn er aanpassingen

gemaakt voor de deze specifieke doelgroep binnen de jeugdzorg. Deze vragenlijsten meten een aantal belangrijke doelen van ConnXionz; mogelijke veranderingen in gedragsproblemen en conflictgedrag van de jongeren en opvoedingsvaardigheden van de pedagogisch medewerker. De overige vragenlijsten kunnen desgewenst ook worden ingezet, namelijk: vragenlijst Contact met groepsleiding, vragenlijst Contact met jongeren, vragenlijst discussiethema's, vragenlijst Mijn rol als pedagogisch medewerkers. Deze vragenlijsten zijn ontwikkeld voor ConnXionz en worden afgenomen bij de jongeren voor wie een individueel kindplan wordt gemaakt.

Het Nederlands Jeugdinstituut richt op dit moment een landelijke 'bureauresk' waarin de vragenlijst online kunnen worden afgenomen en landelijk worden verzameld. Een definitieve keuze voor de afname van vragenlijsten voor ConnXionz zal nog in samenspraak tussen het Trimbos-instituut en het Nederlands Jeugdinstituut worden gemaakt.

Bij de analyses moet wel rekening worden gehouden met de uitval door verloop in personeel en jongeren. De afname van de vragenlijst voor de jongeren kan worden verbeterd, door meer aandacht te besteden aan de moeilijkheidsgraad van de vragen, de lay-out en het motiveren voor deelname.

#### *Aanbeveling 3: Verder (effect)onderzoek naar ConnXionz*

De eerste effecten van ConnXionz op het niveau van de pedagogisch medewerkers en de jongeren zijn positief, tenminste in de ogen van de pedagogisch medewerkers. Bij de jongeren zagen we geen effecten en een verslechtering in het contact en de conflicten met de pedagogisch medewerkers. Omdat effecten zijn gemeten tijdens het proces van eigen maken van de methodiek, is het mogelijk dat na een meer structurele invoering, nog meer effecten kunnen worden aangetoond. Hiervoor is verder onderzoek nodig. Ook kan het hier gevonden negatieve effect van een meer positieve benadering nader worden onderzocht. Voor verder onderzoek zijn verschillende opties. Een vergelijkende studie (quasi-experimenteel of gerandomiseerd) onderzoek met een grotere onderzoekspopulatie kan worden uitgevoerd of een onderzoek met een n=1 design om zicht te krijgen op het bereiken van de doelen van ConnXionz op een meer gedetailleerd niveau.



## Literatuur

- Arnold, D.S., O'Leary, S.G., Wolff, L.S. & M.M. Acker (1993). The Parenting Scale: a Measure of Dysfunctional Parenting in Discipline Situations. *Psychological Assessment*, 5, p140.
- Boendermaker, L. (1998). Eind goed, al goed? De leefsituatie van jongeren een jaar na vertrek uit een justitiële behandelinstelling. [At the end alright, everything alright? The living conditions of adolescents after one year leaving the residential care]. Den Haag: Ministerie van Justitie / WODC.
- Boendermaker, L. (2005). De juiste hulp. Uitgangspunten voor het zorgaanbod aan jongeren met ernstige gedragsstoornissen. [The right care. Starting points of the care for adolescents with severe problem behavior]. Utrecht: NIZW Jeugd.
- Brezinka, V. (2002). Effectonderzoek naar preventieprogramma's voor jeugdigen met gedragsproblemen. *Kind en Adolescent*, 23, 4-23.
- Bruinsma, M., Boon, A. E., & Haijer, Z. D. (2001). *Orthopsychiatrie, (be) handelbare jongeren?: eindrapport van vier jaar onderzoek in De Fjord*. SWP.
- Frensch, K. M., & Cameron, G. (2002, October). Treatment of choice or a last resort? A review of residential mental health placements for children and youth. In *Child and Youth Care Forum* (Vol. 31, No. 5, pp. 307-339). Kluwer Academic Publishers-Plenum Publishers.
- Gibaud-Wallston, J., & Wandersman, L.P. (1978). *Development and utility of the parenting sense of competence scale*. Kennedy Center for Research on Education and Human Development.
- Goodman, R. (1997). The Strengths and Difficulties Questionnaire: a research note. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 38, 581-586.
- Graaf, I. de, Speetjens, P. A. M., Wolff, M. S. de, & Smit, H. F. E. (2008a). Effectiveness of the Positive Parenting Program Triple P on behavioural problems in children: meta-analysis of randomized trials. *Behavior Modification*, 32, 714-735.
- Graaf, I. de, Speetjens, P. A. M., Wolff, M. S. de, & Smit, H. F. E. (2008b). Effectiveness of the Positive Parenting Program Triple P on parenting: a meta-analysis of randomized trials. *Family Relations*, 57, 553-566.
- Graaf, I. de. *Helping Families Change* (2009). The adoption of the Triple P – Positive Parenting Program in the Netherlands. Proefschrift, Trimbos-instituut.
- Helm, G.H.P., van der (2011). First do not harm. Living group climate in secure juvenile correctional institutions. Academisch proefschrift.
- Johnston, C., & Mash, E.J. (1989). A measure of parenting satisfaction and efficacy. *Journal of Clinical Child Psychology* S2-*Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology*, 18, 167-175.
- Kazdin, A. E. (1997). Practitioner review: Psychosocial treatments for conduct disorder in children. *Journal of child psychology and Psychiatry*, 38(2), 161-178.
- Krol, N. P. C. M., Morton, J., & De Bruyn, E. (2004). Theories of conduct disorder: a causal modelling analysis. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 45(4), 727-742.
- Lipsey, M.W., & Wilson, D.B. (1993). The efficacy of psychological, educational, and behavioural treatment. Confirmation from meta-analysis. *American Psychologist*, 48, 1181-1209.
- Nowak, C. & Heinrichs, N. (2008). A Comprehensive Meta-Analysis of Triple P-Positive Parenting Program Using Hierarchical Linear Modeling: Effectiveness and Moderating Variables. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 11(3), 114-144.
- Patterson, G., Reid, J., Dishion, T. (1992). *Antisocial Boys*. Eugene. OR: Castalia.
- Robin AL, Foster SL. 1989. *Negotiating Parent-Adolescent Conflict: A Behavioral-Family Systems Approach*. New York, NY: Guilford Press.
- Robin, A. L., & Foster, S. L. (1989). Parent-adolescent conflict.

- Sanders, M. R. (1999). Triple P - Positive Parenting Program: towards an empirically validated multilevel parenting and family support strategy for the prevention of behaviour problems in children. *Clinical Child and Family Psychology Review*, 2, 71-90.
- Verstraete, B. (2008). Het sociaal wenselijk antwoorden bij adolescentenquêtes. Interuniversitaire Manama-opleiding Jeugdgezondheidszorg. Katholieke Universiteit Leuven.
- Webster-Stratton, C., Reid, M. J., & Hammond, M. (2004). Treating children with early-onset conduct problems: Intervention outcomes for parent, child, and teacher training. *Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology*, 33(1), 105-124.

Zie voor aanvullende achtergrondinformatie onderstaande websites:

- <http://www.positiefopvoeden.nl>
- <http://www.triplep-nederland.nl>
- <http://www.triplep.net> (Australische website)
- [www.pfsc.uq.edu.au](http://www.pfsc.uq.edu.au) (onderzoeksgegevens)
- [www.jeugdinterventies.nl](http://www.jeugdinterventies.nl)
- <http://www.rading.nl>





Binnen de residentiële jeugdzorg van De Rading is wereldwijd voor het eerst ervaring opgedaan met de toepassing van ConnXionz, een interventie voor beroepsopvoeders van tieners met ernstige gedragsproblematiek. ConnXionz richt zich op het ontwikkelen van een positief groepsklimaat en de aanpak van sociale, emotionele en gedragsproblemen van de jongeren. De ervaringen van deze pilot zijn positief.

Een proefinvoering van ConnXionz voor beroepsopvoeders en aanvullend de module Triple P Gericht Advies voor ouders vonden gedurende tien maanden plaats bij twee leefgroepen en twee Kamertrainingscentra (KTC's) van De Rading.

ConnXionz is een toepassing van de Triple P methodiek binnen de residentiële jeugdzorg. Het opvoedprogramma Triple P is aangepast aan deze setting, waarin de pedagogisch medewerkers de beroepsopvoeders zijn. Deze andere setting vereist uiteraard een andere invulling van de methodiek, met name het gezamenlijk binnen een team opvoeden van jongeren vanuit een professie en niet vanuit ouderschap.

Deze pilot ging gepaard met een procesevaluatie en effectstudie van ConnXionz tijdens de tien maanden van uitvoering. De procesevaluatie had tot doel om zicht te krijgen op uitvoering en om ConnXionz door te ontwikkelen tot een goed omschreven methodiek.

De effectmeting had tot doel om een eerste indicatie te krijgen van de effectiviteit van ConnXionz met een voormeting en twee nametingen.

Dit rapport doet verslag van deze pilot met bijgaande evaluatie.