

EVALUATIE KWALITEITSVERBETERING WERKSTRAFFEN



REGIOPLAN
BELEIDSONDERZOEK

EVALUATIE
KWALITEITSVERBETERING
WERKSTRAFFEN

- eindrapport -

mr. drs. Willemijn Smit
Lianne Bertling MSc
Marloes Snijdwint MSc
drs. Joost van den Tillaart

Regioplan
Jollemanhof 18
1019 GW Amsterdam
Tel.: +31 (0)20 - 5315315

Amsterdam, mei 2016
Publicatienr. 15074

VOORWOORD

De afgelopen jaren ontstond er vanuit diverse hoeken kritiek op de werkstraf voor jongeren. De werkstraffen zouden te vaak niet geschikt zijn voor de delicten die zijn gepleegd en te vaak niet worden voltooid. Ook was er kritiek op de organisatie en tenuitvoerlegging van de werkstraf. Dit alles vormde een belangrijke aanleiding om een kwaliteitsverbetertraject in te zetten, met de methode coördinatie taakstraffen als een belangrijk onderdeel ervan.

RegioPlan is door het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) van het ministerie van Veiligheid en Justitie gevraagd om het project kwaliteitsverbetering werkstraffen te evalueren. Het onderzoek heeft tot doel om te bepalen in hoeverre de maatregelen en activiteiten ten behoeve van de kwaliteitsverbetering van werkstraffen worden uitgevoerd zoals beoogd. Voor u ligt de rapportage van het onderzoek.

Zonder de medewerking van velen was dit onderzoek niet mogelijk geweest. Wij bedanken alle respondenten (waaronder de coördinatoren werkstraffen, werkbegeleiders, werkmeesters en jongeren) dan ook hartelijk voor hun deelname aan het onderzoek.

Voor het onderzoek is door het WODC een begeleidingscommissie ingesteld. De commissie heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan het resultaat van dit onderzoek. Op deze plaats willen wij de leden bedanken voor hun bijdrage. De volgende personen hadden zitting in de begeleidingscommissie:

- prof. dr. Ido Weijers, Universiteit Utrecht, voorzitter;
 - dr. Veroni Eichelsheim, Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving;
 - drs. Mariette van den Aardweg, ministerie van V&J (tot februari 2016);
 - mr. Jantine Homan, ministerie van V&J (vanaf februari 2016);
 - drs. Essy van Dijk Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum.
- Dhr. Frank Imkamp (Raad voor de Kinderbescherming; coördinator werkstraffen) nam als adviserend lid deel aan de vergaderingen van de begeleidingscommissie.

Het onderzoek is uitgevoerd door Willemijn Smit, Lianne Bertling en Marloes Snijdwint.

Joost van den Tillaart, projectleider
Amsterdam, 2 mei 2016

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	I
Summary	VII
1 Inleiding	1
1.1 Achgrond onderzoek	1
1.2 Doel en vraagstelling onderzoek.....	1
1.3 De opzet van het onderzoek.....	2
1.4 Leeswijzer	7
2 Resultaten planevaluatie	9
2.1 Inleiding	9
2.2 Reconstructie	9
2.3 Confrontatie beleidstheorie aan What Works-principes	14
3 Resultaten implementatiecheck.....	17
3.1 Inleiding	17
3.2 Analyse kader en normeringsschema.....	17
3.3 Resultaten van de implementatiecheck.....	18
3.4 Bevindingen auditverslagen.....	21
4 Resultaten procesevaluatie.....	23
4.1 Inleiding	23
4.2 Gebruik van de methode coördinatie taakstraffen	23
4.3 Indelen in begeleidingscategorie en matching.....	24
4.4 Begeleiding van de jongere	27
4.5 Multidisciplinair overleg	29
4.6 Betrokkenheid van ouders.....	30
4.7 Betrokkenheid van de hulpverlening	31
4.8 Slagingspercentage en factoren die het verloop/slagen van de werkstraf beïnvloeden	32
4.9 Afronding	33
4.10 Werving en beheer van projecten	34
4.11 Samenwerking tussen ct'ers en werkmeesters en werkbegeleiders.....	37
4.12 Ervaring van de jongeren	39
4.13 Communicatie over aard, doel en resultaten werkstraf	40
5 Conclusie.....	41
5.1 Doel onderzoek	41
5.2 Planevaluatie	41
5.3 Implementatiecheck	43
5.4 Procesevaluatie.....	44

Bijlagen		49
Bijlage 1	Vragenlijst kwaliteitsverbetering werkstraffen	51
Bijlage 2	Indicatoren procesevaluatie KWS	59
Bijlage 3	Topiclijsten	63
Bijlage 4	Resultaten dossierstudie.....	69
Bijlage 5	Methode coördinatie taakstraffen	75
Bijlage 6	Afkortingenlijst	147

SAMENVATTING

Aanleiding en doelstelling evaluatie Kwaliteitsverbetering van werkstraffen

Wanneer een jongere een strafbaar feit heeft gepleegd, kan de rechter of de officier van justitie een taakstraf opleggen. Deze taakstraf kan bestaan uit een werkstraf, een leerstraf of een combinatie van beide. In het geval van een werkstraf verricht de jongere arbeid onder supervisie van de Raad voor de Kinderbescherming (RvdK). Het idee is dat de jongere iets terugdoet voor de schade of het leed dat hij of zij heeft veroorzaakt en daarnaast werkervaring opdoet. De werkstraf voor jongeren heeft in de afgelopen jaren de nodige maatschappelijke en politieke aandacht gekregen. De werkstraf zou te vaak niet geschikt zijn voor de delicten waarvoor deze wordt opgelegd en te veel werkstraffen zouden niet worden voltooid. Daarnaast was er kritiek op de organisatie van de tenuitvoerlegging door de RvdK. Dit was de aanleiding voor het project Kwaliteitsverbetering van Werkstraffen (KWS).

Het onderzoek had tot doel om te bepalen in hoeverre de maatregelen en activiteiten ten behoeve van de kwaliteitsverbetering van werkstraffen – zoals voortgekomen uit het project KWS – worden uitgevoerd zoals beoogd. Het onderzoek moest vragen beantwoorden over de opzet, de implementatie en de uitvoering van het project. RegioPlan heeft in opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) van het ministerie van Veiligheid en Justitie de evaluatie van het project KWS uitgevoerd in de periode zomer 2015 – april 2016.

Opzet van het onderzoek

Het onderzoek bestond uit drie onderdelen:

- a. een planevaluatie, waarin de beleidstheorie werd gereconstrueerd en getoetst;
- b. een implementatiecheck, waarin werd vastgesteld hoe ver de implementatie van het beleid in de praktijk, op de werkvloer, gevorderd is en wat de stand van zaken is met betrekking tot de registratie van indicatoren;
- c. een procesevaluatie, waarin werd onderzocht hoe het beleid in de praktijk wordt uitgevoerd.

Voor het reconstrueren van de beleidstheorie bestudeerden we de relevante projectdocumenten en voerden we gesprekken met de voormalig projectsecretaris en beleidsadviseur van het project KWS en de ontwikkelaars van de methode om de reconstructie op basis van de documentatie waar nodig aan te passen en aan te vullen. Voor het toetsen van de beleidstheorie vormde de What Works-benadering de belangrijkste ingang. Op basis van de beleidstheorie en de gesprekken daarover in de planevaluatie ontwikkelden we een analysekader waarmee de stand van zaken van de implementatie per

regio in beeld kon worden gebracht ten behoeve van de implementatiecheck. Vervolgens stelden we op basis van het analysekader een vragenlijst op die per e-mail aan de implementatieleiders is gestuurd. In alle regio's is de vragenlijst ingevuld. Op basis van de gegevens die voortkwamen uit de schriftelijke vragenlijst en met behulp van het opgestelde normeringsschema zijn we tot een beoordeling gekomen van de implementatie per regio. Ter aanvulling op de bevindingen uit de vragenlijst hebben we ook nog audit-verslagen bestudeerd. Uit de implementatiecheck kwam naar voren dat in alle regio's het project KWS in voldoende mate is geïmplementeerd. Daarom is besloten om alle tien de regio's te betrekken bij de procesevaluatie. Voor de procesevaluatie zijn we op zoek gegaan naar concrete indicatoren die direct te relateren zijn aan de activiteiten van het project KWS. De informatie op de indicatoren is verkregen door:

- a. interviews met 44 coördinatoren taakstraffen (ct'ers) gecombineerd met bestudering van 113 dossiers;
- b. interviews met 9 werkmeesters/werkbegeleiders en 5 jongeren;
- c. interviews met 2 teamleiders;
- d. informatie ontsloten uit het registratiesysteem van KBPS.

Resultaten

Resultaten planevaluatie

De beoogde doelstelling van de Kwaliteitsverbetering van Werkstraffen is tweeledig:

- het verhogen van de pedagogische waarde van de werkstraf;
- het vergroten van draagvlak voor en een betere beeldvorming over de werkstraf voor jongeren bij ketenpartners, jongeren en ouders.

Deze doelstellingen leiden tot het vergroten van de slagingskans van de werkstraf en daarmee wordt een bijdrage geleverd aan recidivevermindering.

Het project KWS was een algemene noemer waarbinnen zeven activiteiten konden worden onderscheiden. Deze activiteiten betroffen: 1. het werken met een landelijke methode coördinatie taakstraffen (ct methode); 2. het werken met categorieën op basis van de begeleidingsbehoefte van de jongere; 3. bijscholing van ct'ers en hun teamleiders; 4. communicatie over aard, doel en resultaten van de werkstraf; 5. pilot/proeftuinen ten behoeve van het opdoen van ervaring met aanpassingen in het werkproces taakstraffen; 6. het gebruik van een competentieprofiel bij het aanstellen van werkmeesters en 7. het aanpassen van de ICT-omgeving aan de nieuwe methode coördinatie taakstraffen.

Deze activiteiten hebben hoofdzakelijk betrekking op de organisatie, coördinatie en tenuitvoerlegging van de werkstraf. Het is hierbij goed om te bedenken dat deze activiteiten dus niet zagen op het kritiekpunt dat de werkstraf vaak niet geschikt zou zijn voor de delicten waarvoor deze werd opgelegd. Binnen de verschillende activiteiten kan onderscheid worden gemaakt naar kernactiviteiten en organisatorische activiteiten. De eerste vier activiteiten zijn kernactiviteiten en vormden samen de inhoud van het project

KWS. De laatste drie activiteiten zijn organisatorische activiteiten en betreffen feitelijk voorwaardelijke aspecten. De voorwaardelijke activiteiten zijn niet primair op de beoogde doelstellingen gericht, maar dragen bij aan de werkzame mechanismen van de kernactiviteiten. Daarom zijn in de reconstructie hiervoor geen afzonderlijke mechanismen geïdentificeerd.

De methode en, als onderdeel daarvan, het werken met begeleidingscategorieën, is het belangrijkste inhoudelijke aspect van het project KWS. Het werkzame mechanisme voor de methode is een 'doelgerichte en uniforme werkwijze' bij de coördinatie van taakstraffen. Methodisch werken impliceert dat de coördinatie van taakstraffen op een meer systematische en procesmatige wijze plaatsvindt, waarbij het handelen door de afzonderlijke ct'ers niet wezenlijk van elkaar verschilt. In de methode wordt een onderscheid gemaakt naar vier typen begeleidingscategorieën: categorie A (reguliere begeleiding), categorie B (extra pedagogische begeleiding), categorie C (specifieke begeleiding) en categorie D (begeleiding vanuit regels en controle). Het werkzame mechanisme voor het indelen van de jongeren in begeleidingscategorieën is 'optimale matching'. Bij een indeling van de jongere in een begeleidingscategorie is de benadering persoonsgericht, omdat hierbij wordt aangesloten bij de specifieke begeleidingsbehoefte van de jongere. Verondersteld kan worden dat de pedagogische waarde van de werkstraf beter tot zijn recht komt (en daarmee de kans van slagen van de werkstraf wordt vergroot) als rekening wordt gehouden met de begeleidingsbehoefte van de jongere en een optimale matching van de jongere met de werkplek wordt gerealiseerd. Deze veronderstelling sluit dicht aan bij de What Works-principes, meer concreet het responsiviteitsbeginsel. De onderliggende basisveronderstelling van responsiviteit is dat delinquenten niet allemaal hetzelfde zijn, wat tot gevolg heeft dat ze verschillend reageren op pogingen om hun gedachten, gedrag en houdingen te veranderen. Responsiviteit betreft de ontvankelijkheid van een delinquent voor een bepaalde interventie en het belang van een goede afstemming of match tussen de delinquent en de interventie en/of uitvoerder van de interventie. Genoemde match is precies wat wordt beoogd met de methode en het werken met begeleidingscategorieën. Een belangrijke voorwaarde voor de werkzaamheid van dit mechanisme is dat de jongere in de juiste categorie wordt ingedeeld. De bijscholing van de ct'ers en teamleiders beoogt hieraan bij te dragen. Dit sluit dan weer aan bij het professionaliteitsbeginsel van de What Works-principes. Het professionaliteitsbeginsel veronderstelt dat een interventie pas goed kan worden uitgevoerd wanneer de uitvoerders professioneel zijn. Dat betekent dat zij goed zijn opgeleid, de uit te voeren methode beheersen en tegelijkertijd voldoende flexibel zijn om de methode op verantwoorde wijze af te stemmen op de jongere.

Resultaten implementatiecheck

Op basis van de resultaten van de digitale vragenlijst concludeerden wij dat de activiteiten van het project KWS in alle regio's in voldoende mate zijn geïmplementeerd en dat het dan ook zinvol is om een procesevaluatie van het

project KWS uit te voeren. Uit de implementatiecheck bleek dat de voorwaardelijke activiteiten relatief beschouwd iets beter zijn geïmplementeerd dan de kernactiviteiten (82% respectievelijk 78%). Bij de voorwaardelijke activiteiten valt op dat in slechts drie regio's de teamleiders de training sturen op methodisch werken hebben gevolgd. Bij de kernactiviteiten valt op dat het beleggen van een multidisciplinair overleg (MDO) bij een voornemen tot het negatief afsluiten van een werkstraf niet altijd gebeurt en dat in beperkte mate communicatieactiviteiten zijn geïnitieerd ter verbetering van de beeldvorming over de werkstraf. De resultaten uit de implementatiecheck laten voorts geen substantiële afwijkingen zien ten opzichte van de resultaten uit de audit-verslagen.

Resultaten procesevaluatie

De procesevaluatie was gericht op de kernactiviteiten van project KWS, namelijk de communicatieactiviteiten over de aard, het doel en de resultaten van de werkstraf en de methode ct, waar het matchen van de jongeren met een werkproject conform hun begeleidingsbehoefte onderdeel van is.

Communicatieactiviteiten

De communicatie heeft zich de eerste maanden in het bijzonder gericht op de coördinatoren. Beoogd werd om ct'ers kennis te laten maken met het project, nut en noodzaak over het voetlicht brengen en inzicht te bieden in wat de nieuwe werkwijze voor hen betekent. Daarnaast heeft communicatie met externe partijen plaatsgevonden, waaronder toenmalige Bureaus Jeugdzorg, het Openbaar Ministerie en de rechterlijke macht. Bij werkmeesters en werkbegeleiders is voorts het competentieprofiel aangekondigd. Tot slot heeft een pilot 'communiceren over werkstraffen in de wijk' plaatsgevonden, waarbij werd beoogd om te communiceren over werkzaamheden in de wijk. Op deze wijze werd beoogd om verbinding met de samenleving te zoeken en zodoende het draagvlak voor de werkstraf positief te beïnvloeden. De communicatie-activiteiten zijn in het verleden ingezet en niet gecontinueerd.

Methode ct en matchen conform begeleidingsbehoefte

Alle ct'ers geven aan in principe gebruik te maken van de methode ct, maar meer dan de helft van de ct'ers merkt hierbij op dat zij hun werk niet op een wezenlijk andere wijze invullen dan voorheen. Bijna alle ct'ers geven aan dat zij er doorgaans goed in slagen om jongeren te matchen conform hun begeleidingsbehoefte en de uitkomsten van de dossieranalyse onderschrijven dit. Als belangrijke randvoorwaarde voor een goede matching wordt door ct'ers stevast de aanwezigheid van een groot aantal werkprojecten genoemd. Bovendien is het vaak afhankelijk van de match met de begeleider hoe het gedrag van de jongere uitpakt. Ct'ers plaatsen jongeren bij voorkeur op een individueel project. Groepsprojecten worden met name ingezet voor de zogenoemde D-jongere of om jongeren snel aan het werk te helpen als er onvoldoende beschikbare individuele plekken zijn.

Ct'ers voeren vrijwel altijd intakegesprekken met de jongeren. Ter voorbereiding op het intakegesprek ondernemen de ct'ers grotendeels dezelfde activiteiten. Wel is uit de interviews en dossieranalyse gebleken dat er (tussen de regio's en soms ook binnen een regio) verschillende intakeformulieren in omloop zijn. Bij plaatsing in individuele projecten vindt altijd een kennismakingsgesprek plaats in aanwezigheid van de ct'er. Bij groepsprojecten gebeurt dit niet standaard, daar neemt soms de werkmeester deze taak op zich. Ct'ers vinden het ter ondersteuning van de jongeren erg belangrijk dat ouders betrokken zijn bij de werkstraf. Alle ct'ers nodigen ouders in principe uit voor een intakegesprek. Daarnaast worden ouders gedurende het verloop van de werkstraf op de hoogte gehouden als er problemen zijn en interventies worden ingezet. De mate waarin ouders worden betrokken is vaak wel leeftijdsgebonden. Naast ouders kan de jeugdreclasseerder/gezinsvoogd ook een belangrijke rol vervullen in het ondersteunen en motiveren van de jongeren. Zij worden door ct'ers geïnformeerd over gemaakte afspraken, waaronder het intakegesprek en kennismakingsgesprek, en de inzet van interventies.

In de methode ct wordt onderscheid gemaakt naar positieve ondersteuning en (negatieve) interventies. In 7 op de 10 bestudeerde dossiers heeft een vorm van positieve ondersteuning plaatsgevonden. Door ct'ers wordt het vaakst aangedragen dat zij tussendoor hebben gebeld of geappt om te informeren bij de jongere hoe het gaat, om de jongere te motiveren of te helpen herinneren aan afspraken. In 6,5 op de 10 bestudeerde dossiers is een of meer interventies ingezet. Het betreft hoofdzakelijk jongeren die zijn ingedeeld in een C-categorie of een B-categorie. De gele kaart is het vaakst ingezet, gevolgd door de rode kaart en het stagnatiegesprek.

De meeste ct'ers geven aan dat het afhankelijk is van de omstandigheden of er een eindgesprek wordt gevoerd, bijvoorbeeld bij grote werkstraffen of wanneer de werkstraf heel moeizaam is verlopen. Deze gesprekken worden meestal telefonisch gevoerd. Factoren die het verloop en/of het slagen van de werkstraf negatief beïnvloeden, zijn volgens ct'ers de mentaliteit van de jongeren, een tekort aan projecten (in bepaalde gebieden en/of voor bepaalde jongeren), een instabiele thuissituatie en onvoldoende pedagogische kwaliteit van de werkbegeleiders. Daar komt bij dat een aantal ct'ers ervaart dat bij de jongeren steeds meer sprake is van (zware) problematiek en dat jongeren steeds minder respect voor autoriteit tonen.

Een aantal ct'ers vindt dat het werven van nieuwe projecten moeilijker is dan voorheen. Door bezuinigingen is de werkdruk binnen organisaties verhoogd en is er minder tijd en ruimte om de jongeren aan te sturen. Ct'ers signaleren dat zij in het algemeen over voldoende projectplaatsen beschikken door teruglopende instroom. Tegelijkertijd bestaat er behoefte aan meer werkprojecten waar C- en D-jongeren terechtkunnen of plekken waar jongeren in het weekend kunnen werken. Een aantal ct'ers ervaart in specifieke gebieden een tekort aan projecten. Het beheer van werkprojecten is een belangrijke taak,

waar volgens een aantal ct'ers (veel) te weinig tijd (en geld) beschikbaar voor is. Bovendien wordt het beheer bemoeilijkt door bezuinigingen/reorganisaties, zowel bij werkprojecten als bij de RvdK zelf. Daarnaast verliezen ct'ers soms projecten als zich incidenten met jongeren hebben voorgedaan of door te weinig plaatsingen.

Over het algemeen spreken de ct'ers van een goede werkrelatie met werkmeesters en werkbegeleiders. Meerdere ct'ers merken op dat het bij werkbegeleiders (meer dan bij werkmeesters) belangrijk is om op een positieve manier feedback te geven. Zeker wanneer een plaatsing niet goed is gegaan, moeten (vanuit het oogpunt dat er geen projecten verloren mogen gaan) de belangen van de werkbegeleiders (en hun organisatie) heel serieus genomen worden. De geïnterviewde werkmeesters en werkbegeleiders zijn tevreden over de samenwerking met ct'ers.

Conclusie procesevaluatie

Uit de implementatiecheck bleek al dat in beperkte mate communicatie-activiteiten zijn geïnitieerd. Voorts bleek dat de ingezette communicatie-activiteiten reeds in het verleden (nu ruim drie jaar geleden) zijn geïnitieerd en niet gecontinueerd. Uit de procesevaluatie volgt dat naar de mening van de ct'ers hun werk als ct'er niet wezenlijk is veranderd door het project KWS. De methode ct heeft hun werkwijze vastgelegd en het belang van enkele onderdelen van hun werk over het voetlicht gebracht. Daarnaast is geconcludeerd dat een aantal onderdelen van de methode ct niet of enkel sporadisch worden toegepast. Zo is landelijk nog geen uniform intakeformulier in gebruik genomen, wordt vrijwel nooit een coördinatieplan opgesteld en worden (face-to-face-)eindgesprekken vaak achterwege gelaten. Dit hangt samen met de constatering van ct'ers dat wanneer alle onderdelen van de methode ct worden gevolgd zoals beoogd, dit een verzwaring van de werklust betekent die haaks staat op de productie die ct'ers moeten halen.

Het doel van het project KWS was om de slagingskansen van de werkstraf te vergroten met als einddoel een vermindering van de recidive onder werkgestrafte jongeren. Op basis van de evaluatie kan geen uitspraak worden gedaan over of het project KWS van invloed is (geweest) op het percentage werkgestrafte jongeren dat zijn werkstraf positief afrondt. Uit de registratiegegevens van KBPS blijkt dat in de jaren na de implementatie van het project geen verandering is opgetreden in het percentage jongeren dat de werkstraf positief heeft afgerond. Tegelijkertijd is geconstateerd dat er veel andere factoren zijn die het slagen van de werkstraf beïnvloeden, waaronder de zwaarte van de doelgroep. Door de ct'ers is aangedragen dat de werkgestrafte doelgroep in de loop der tijd zwaarder is geworden. Dit geeft aanleiding tot een discussie die zich breder uitstrekt dan het proces rondom de organisatie en coördinatie van de uitvoering van de werkstraf (en waarop het project KWS betrekking had).

SUMMARY

Background and objective evaluation Quality Improvement of Community Service Orders

When a young person has committed a criminal offence, the judge or the public prosecutor may impose a community service sentence. This sentence consists of a community service order (CSO), a training order or a combination of the two. In the case of a CSO, the juvenile works under the supervision of the Child Care and Protection Board (RvdK). The idea is that the young person does something in return for the damage or the suffering that they have caused and also gains work experience. Community service for juveniles has received a lot of social and political attention in recent years. The criticism was that CSOs are too often unsuitable for the offences for which they are imposed and that too many CSOs are not completed. In addition, the organisation of the execution by the RvdK was criticised. This was the reason for the introduction of a project to improve the quality of CSOs (KWS project).

The objective of the study was to determine to what extent the measures and activities aimed at improving the quality of CSOs – that emerged from the KWS project – are being carried out as intended. The aim was to answer questions about the design, implementation and execution of the project. Regioplan was commissioned by the Research and Documentation Centre (WODC) of the Ministry of Security and Justice to conduct the evaluation of the KWS project in the period between the summer of 2015 and April 2016.

Design of the study

The study consisted of three parts:

- a. a plan evaluation, in which the policy theory was reconstructed and tested;
- b. an implementation check, which determined the progress of the implementation of the policy in practice, on the shop floor, and the state of affairs with regard to the registration of indicators;
- c. a process evaluation, which examined how the policy is carried out in practice.

For reconstructing the policy theory we studied the relevant project documents, and conducted interviews with the former project secretary and policy advisor of the KWS project and the developers of the method in order to adapt and supplement the reconstruction based on the documentation, where necessary. To test the theory, the What Works approach was the main method used. Based on the policy theory and discussions about this theory in the plan evaluation we developed a framework for analysis with which the state of affairs of the implementation could be mapped out by region on behalf of the implementation check. Subsequently, on the basis of the framework for analysis we constructed a questionnaire which was sent to the implementation leaders by e-mail. The questionnaire was completed in all regions. Based on the data derived from the questionnaire and with the aid of the established

standardisation scheme we have assessed the implementation by region. In addition to the findings of the questionnaire we also studied audit reports. The implementation check showed that in all regions the KWS project has been sufficiently implemented. Therefore, it was decided to involve all ten regions in the process evaluation. For the process evaluation we formulated specific indicators that can be related directly to the activities of the KWS project. The information on the indicators was obtained by means of:

- a. interviews with 44 CSO coordinators (ct'ers) combined with a study of 113 case files;
- b. interviews with 9 foremen/work supervisors and five young persons;
- c. interviews with two team leaders;
- d. information accessed from the KPBS registration system of the RvdK.

Results

Results plan evaluation

The intended objective of the quality improvement of community service is twofold:

- to increase the pedagogical value of the CSOs;
- to increase support for and a better perception of CSOs for young people with chain partners, young people and parents.

These objectives lead to increasing the success rate of the CSOs and thus contribute to reducing recidivism.

The KWS project was a common denominator with regard to which seven activities could be distinguished. These activities entailed: 1. working with a national method for coordinating CSOs; 2. using categories based on the support need of the young person; 3. extra training for ct'ers and their team leaders; 4. providing information about the nature, purpose and results of CSOs; 5. pilot projects for the purpose of gaining experience with adaptations to the CSO work process; 6. using a competency profile when appointing foremen, and 7. adapting the ICT environment to the new CSO coordination method (CT method).

These activities mainly relate to the organisation, coordination and execution of CSOs. It must be observed here that these activities offer no answer to the criticism that CSOs are often unsuitable for the offence for which they were imposed. Within the different activities a distinction can be made between core activities and organisational activities. The first four activities are core activities and together they formed the content of the KWS project. The last three activities are organisational activities and are actually conditional aspects. The conditional activities are not primarily focused on the intended objectives, however, they contribute to the effective mechanisms of the core activities. Therefore, with regard to these three conditional activities no separate mechanisms were identified in the reconstruction.

The method and, as part of it, working with support need categories, is the most important substantive aspect of the KWS project. The effective

mechanism of the CT method is a 'goal-oriented and consistent approach' in the coordination of CSOs. Methodical working implies that the coordination of CSOs is organised in a more systematic and process-based manner, in which the actions taken by individual ct'ers do not differ significantly from each other. The method distinguishes four types of support need categories: category A (regular support), category B (extra pedagogical support), category C (specific support) and category D (support based on rules and control measures). The effective mechanism for dividing the young persons into support need categories is 'optimal matching'. Young persons are placed in support need categories by means of a person-oriented approach, in order to fit in with their specific support needs. It can be assumed that the educational value of the CSO is heightened (and thus increases the chances of success of the CSO) when taking into account the support needs of the young person and ensuring that the match between the young person and the workplace is optimal. This supposition closely matches the What Works principles, specifically the responsiveness principle. The basic underlying assumption of responsiveness is that offenders are not all the same, which means that they respond differently to attempts to change their thoughts, behaviours and attitudes. Responsiveness concerns the susceptibility of an offender to a particular intervention and the importance of good coordination/a good match between the offender and the intervention and/or supervisor of the intervention. The above-mentioned match is exactly what is intended by the CT method and working with support need categories. An important condition for the effectiveness of this mechanism is that the young person is placed in the appropriate category. The extra training of the ct'ers and team leaders aims to contribute to this. This in turn fits in with the professionalism principle of the What Works principles. The professionalism principle assumes that an intervention can only be carried out properly if the people involved in executive tasks are professionals. This means that they are well educated, have a thorough command of the method that is implemented and at the same time are flexible enough to responsibly adapt the method to the needs of the young person.

Results implementation check

On the basis of the results of the digital questionnaire, we concluded that the activities of the KWS project have been sufficiently implemented in all regions and that it is therefore useful to carry out a process evaluation of the KWS project. The implementation check showed that relatively speaking the conditional activities are implemented slightly better than the core activities (82% and 78% respectively). With regard to the conditional activities it is striking that only in three regions team leaders took the 'Steering towards methodical working' training. With regard to the core activities it is remarkable that multidisciplinary meetings (MDO) do not always occur when an intention to negatively end a CSO is concerned and that communication activities to improve the image of CSOs have only been initiated to a limited extent. The results of the implementation check do not substantially deviate from the results of the audit reports.

Results process evaluation

The process evaluation focused on the core activities of the KWS project, namely the communication activities on the nature, objective and results of CSOs and the CT method, which includes matching young people with a work project in accordance with their support needs.

Communication activities

In the first few months, communication was directed to the coordinators in particular. The aim was to acquaint ct'ers with the project, to bring the usefulness and necessity of the project to the limelight and to provide insight into what the new process entails for them. In addition, communication has been established with external parties, including the former Youth Care Agencies, the public prosecution service and the judiciary. Moreover, the competency profile was announced to the foremen and work supervisors. Finally, a pilot 'Communication about CSOs in the neighbourhood' took place, with the intention to communicate about activities in the neighbourhood. In this way it was intended to connect to society and thereby to positively influence the support for CSOs. The communication activities, which started some time ago, were not continued.

CT method and matching in accordance with support needs

All ct'ers indicate that in principle they make use of the CT method, however, more than half of the ct'ers noted here that they do not carry out their work in a substantially different manner than before. Almost all ct'ers indicate that in general they succeed in matching young people in accordance with their support needs and the results of the case file analysis confirm this. An important condition for a good match invariably mentioned by ct'ers is the presence of a large number of work projects. Moreover, the development of the behaviour of the young person often depends on the match with the foreman/work supervisor. Ct'ers preferably place young people in an individual project. Group projects are mainly used for the so-called D-juveniles, or to help young people find a work project quickly if there are not enough individual places available.

Ct'ers almost always conduct intake interviews with young people. In preparation of the intake interview, the ct'ers undertake largely the same activities. However, the interviews and case file analysis show that (between regions and sometimes even within a region) different intake forms are in circulation. With regard to placement in individual projects an introductory talk takes place in the presence of the ct'er. With regard to group projects, this is not a standard procedure; sometimes the foreman takes on this task. Regarding the support they offer to the young persons, ct'ers find it very important that parents are involved in the community service. In principle, all ct'ers invite parents for an intake interview. In addition, during the course of the community service parents are informed in advance if there are problems and if interventions are used. The extent to which parents are involved is often

age-related. Besides parents youth probation officers and family supervisors can also play an important role in supporting and motivating young people. They are informed by ct'ers of agreements that have been made, including the intake interviews and introductory talks, and the use of interventions.

The CT method distinguishes between positive support and (negative) interventions. In 7 of the 10 cases studied, a form of positive support occurred. Ct'ers most often mentioned that they called or whatsapped to ask the young persons how they were doing in order to motivate them, or to help remind them of appointments. In 6.5 of the 10 studied case files one or more interventions were used. This mainly concerned young people who were placed in category C or B. The yellow card is used most often, followed by the red card and the stagnation conversation.

Most ct'ers indicate that it depends on the circumstances whether or not a final interview takes place, for example in the case of a large CSO or if problems occurred during the CSO. These interviews are usually conducted by telephone. According to ct'ers, the factors that influence the development and/or the successfulness of the CSO are: the mentality of the young people concerned, a shortage of projects (in certain areas and/or for specific groups of juveniles), an unstable home situation and insufficient pedagogical quality of work supervisors. Moreover, a number of ct'ers experience that young people are increasingly often involved in (serious) problems, and that they tend to show less respect for authority.

A number of ct'ers are of the opinion that the acquisition of new projects is more difficult than before. Due to budget cuts, there is increased pressure of work within organisations and less time and space to guide the young persons. Ct'ers observe that they generally have sufficient project places at their disposal as a result of decreasing inflows. At the same time, there is a need for more work projects where C and D juveniles can be placed or places where young people can work in the weekends. A number of ct'ers experience a shortage of projects in certain areas. The management of work projects is an important task, for which according to some ct'ers too little time (and money) is available. Furthermore, the management is hampered by cuts and reorganisations, both at the work projects and at the RvdK itself. In addition, ct'ers sometimes lose projects after the occurrence of incidents with young people or because too few placements have been secured.

Generally speaking the ct'ers have a good working relationship with foremen and work supervisors. Several ct'ers note that with regard to work supervisors (more than with foremen) it is important to provide feedback in a positive way. Especially when a placement has been problematic, the interests of the work supervisors (and their organisations) must be taken very seriously (from the viewpoint that no projects should be lost). The interviewed foremen and work supervisors are satisfied with the cooperation with ct'ers.

Conclusion process evaluation

From the implementation check it already became apparent that communication activities were initiated to a limited extent. Furthermore, the check showed that these communication activities were undertaken in the past (now more than three years ago) and were not continued. From the process evaluation it appears that, in the opinion of the ct'ers, their work as ct'er has not altered substantially by the KWS project. The CT method determined their work process and brought the interests of some aspects of their work to the limelight. In addition, it was concluded that some aspects of the CT method are not or only sporadically applied. There is, for instance, still no standard nationwide intake form in use, a coordination plan is hardly ever drawn up and (face-to-face) final interviews are often omitted. This is related to the observation of ct'ers that if all the parts of the CT method are complied with as intended, this means an increase of the workload that is perpendicular to the production ct'ers must achieve.

The objective of the KWS project was to increase the success rate of CSOs with the ultimate goal to reduce recidivism among youth with a CSO. Based on the evaluation it cannot be established whether the KWS project influenced the percentage of juveniles who have positively completed their CSO. The KBPS registration data show that no change has occurred with regard to the percentage of young people who have completed their CSO positively in the years following the implementation of the project. At the same time, it appears that there are many other factors that influence the success of CSOs, including the gravity of the problems of the target group. Ct'ers put forward that in the course of time the target group of juveniles with a CSO has become more severe. This gives rise to a debate extending beyond the process surrounding the organisation and coordination of the execution of CSOs (and which related to the KWS project).

1 INLEIDING

1.1 Achtergrond onderzoek

Wanneer een jongere een strafbaar feit heeft gepleegd, kan de rechter of de officier van justitie een taakstraf opleggen. Deze taakstraf kan bestaan uit een werkstraf, een leerstraf of een combinatie van beide. In het geval van een werkstraf verricht de jongere, onder supervisie van de Raad voor de Kinderbescherming (RvdK), arbeid. In 2015 hebben 7101 jongeren een werkstraf of een combinatie van een leer- en werkstraf opgelegd gekregen. Het idee bij een werkstraf is dat de jongere iets terugdoet voor de schade of het leed dat hij of zij heeft veroorzaakt en daarnaast werkervaring opdoet.

De werkstraf voor jongeren heeft in de afgelopen jaren de nodige maatschappelijke en politieke aandacht gekregen (zie bijvoorbeeld *'Met de werkstraf wordt maar aangemodderd'* in NRC Handelsblad van 3 november 2014 en de Kamervragen van Recourt en Marcouch van 12 mei 2011 over de opvolging na mislukte werkstraffen). De werkstraf zou te vaak niet geschikt zijn voor de delicten waarvoor deze wordt opgelegd en te veel werkstraffen zouden niet worden voltooid. Daarnaast was er kritiek op de organisatie van de tenuitvoerlegging door de RvdK. Dit was de aanleiding voor het project Kwaliteitsverbetering van Werkstraffen (KWS).

Het project KWS beoogt de werkstraf voor jongeren via drie sporen kwalitatief te verbeteren: ten eerste door de slagingskans van de werkstraf te vergroten (waarmee een bijdrage wordt geleverd aan recidivevermindering), ten tweede door het werk van de coördinatoren van taakstraffen (ct'ers), werkmeesters en werkbegeleiders te professionaliseren en ten derde door meer draagvlak voor en een betere beeldvorming over de werkstraf voor jongeren bij ketenpartners en ouders te realiseren. Het project KWS is in het voorjaar 2015 afgerond en de maatregelen zijn volgens opgave van de RvdK geïmplementeerd. Dit rapport is een verslag van de plan- en procesevaluatie van het project KWS.

1.2 Doel en vraagstelling onderzoek

Het onderzoek heeft tot doel om te bepalen in hoeverre de maatregelen en activiteiten ten behoeve van de kwaliteitsverbetering van werkstraffen – zoals voortgekomen uit het project KWS – worden uitgevoerd zoals beoogd.

Het onderzoek moet vragen beantwoorden over de opzet, de implementatie en de uitvoering van het project.

De onderzoeksvragen luiden als volgt:

Onderdeel A: planevaluatie

1. Welke doelen worden met het project Kwaliteitsverbetering van Werkstraffen nagestreefd?
2. Op welke wijze (met welke maatregelen/activiteiten) is het de bedoeling dat deze doelen worden bereikt?
3. Wat is de (theoretische) argumentatie voor de gekozen invulling van de kwaliteitsverbetering en in hoeverre is hiervoor empirische ondersteuning te vinden?

Onderdeel B: implementatie- en registratiegraad

4. Wat is de stand van zaken ten aanzien van de implementatie van het project Kwaliteit van Werkstraffen (per regio en per locatie)?
5. Onder welke voorwaarden is de implementatiegraad voldoende voor het uitvoeren van een procesevaluatie?
6. Met welke indicatoren en/of methoden kunnen proces en resultaten c.q. effecten van de kwaliteitsverbetering van werkstraffen worden gemeten?
7. Worden deze indicatoren reeds vastgelegd? Zo ja, hoe? Zijn de indicatoren betrouwbaar en valide? Zijn zij periodiek te ontsluiten? Hoe? Is er enige zekerheid dat de indicatoren ook in de toekomst beschikbaar zijn?
8. Is er informatie die alsnog moet worden geregistreerd om het proces en de resultaten van de kwaliteitsverbetering te kunnen meten? Zo ja, welke informatie? Door wie? Op welke wijze?

Onderdeel C: procesevaluatie

9. Worden de maatregelen/activiteiten voor de kwaliteitsverbetering van werkstraffen (zie vraag 2) uitgevoerd zoals beoogd? Op welke punten wel en op welke punten niet?
10. Doen zich knelpunten en/of (onvoorziene) neveneffecten voor bij de kwaliteitsverbetering? Zo ja, welke? Zijn er knelpunten opgelost? Zo ja, op welke wijze? Zijn verbeteringen in de projectopzet en/of uitvoering mogelijk? Zo ja, welke?
11. Zijn er al eerste (voorlopige) resultaten van de kwaliteitsverbetering zichtbaar (in het licht van de doelstellingen)? Zo ja, welke?

1.3 De opzet van het onderzoek

In lijn met de onderzoeksvragen heeft het onderzoek drie onderdelen:

- a. een planevaluatie, waarin de beleidstheorie wordt gereconstrueerd en getoetst;
- b. een implementatiecheck, waarin wordt vastgesteld hoe ver de implementatie van het beleid in de praktijk, op de werkvloer, gevorderd is en wat de stand van zaken is met betrekking tot de registratie van indicatoren;

- c. een procesevaluatie, waarin wordt onderzocht hoe het beleid in de praktijk wordt uitgevoerd.

Voor de afzonderlijke onderdelen wordt in deze paragraaf een toelichting gegeven op de gebruikte onderzoeksmethoden.

1.3.1 Planevaluatie

Voor het reconstrueren van de beleidstheorie bestudeerden we de relevante projectdocumenten, zodat we een eerste inzicht kregen in de doelen van het project KWS, met welke maatregelen/activiteiten deze doelen moeten worden bereikt en op welke wijze zij bijdragen aan doelrealisatie. Daarnaast hebben we gesprekken gevoerd met de voormalig projectsecretaris en beleidsadviseur van het project KWS (augustus 2015) en de ontwikkelaars van de methode (september 2015) om de reconstructie op basis van de documentatie waar nodig aan te passen en aan te vullen. Voor het toetsen van de beleidstheorie zijn we tot slot op zoek gegaan naar de wetenschappelijke onderbouwing van de onderdelen van het project KWS, waarbij de What Works-benadering de belangrijkste ingang vormde.

1.3.2 Implementatiecheck

Bij de implementatiecheck stelden we vast in hoeverre de activiteiten van project KWS voldoende zijn geïmplementeerd in de verschillende regio's binnen de RvdK. Deze check was van belang voor de vraag of de procesevaluatie al dan niet kon starten. Op basis van de beleidstheorie en de gesprekken daarover in de planevaluatie ontwikkelden we een analysekader waarmee de stand van zaken van de implementatie per regio in beeld kon worden gebracht. Daarnaast is een normeringsschema opgesteld waarmee we de mate van implementatie per regio konden vaststellen. Vervolgens stelden we op basis van het analysekader een vragenlijst op (zie bijlage 1) die per e-mail aan de implementatieleiders is gestuurd. In alle regio's is de vragenlijst door de implementatieleiders ingevuld (oktober 2015), met uitzondering van één regio waar de vragenlijst is ingevuld door een ct'er. Op basis van de gegevens die voortkomen uit de schriftelijke vragenlijst en met behulp van het opgestelde normeringsschema zijn we tot een beoordeling gekomen van de implementatie per regio. Ter aanvulling op de bevindingen uit de vragenlijst, hebben we de auditverslagen¹ bestudeerd, om na te gaan in hoeverre de bevindingen in overeenstemming zijn met de antwoorden in de vragenlijsten.

1.3.3 Procesevaluatie

Voor de procesevaluatie zijn we op zoek gegaan naar concrete indicatoren die direct te relateren zijn aan de activiteiten van het project KWS. De

¹ Auditverslagen worden periodiek door regiocontrollers op basis van steekproeven uit dossiers opgesteld. Het doel is om na te gaan in hoeverre volgens het werkproces werkstraffen wordt gewerkt.

indicatorenset is opgenomen in bijlage 2. De informatie op de indicatoren is verkregen door:

- a. interviews met ct'ers gecombineerd met dossierstudie;
- b. interviews met werkmeesters/werkbegeleiders en jongeren;
- c. interviews met teamleiders;
- d. informatie te ontsluiten uit het registratiesysteem van KBPS.

De onderscheiden stappen worden hieronder toegelicht en het instrumentarium is opgenomen in bijlage 3.

a. Interviews met coördinatoren taakstraffen en dossierstudie

Uit de implementatiecheck kwam naar voren dat in alle regio's het project KWS in voldoende mate is geïmplementeerd. Daarom is besloten om alle tien de regio's te betrekken bij de procesevaluatie. In de maanden december 2015, januari en februari 2016 zijn de regio's bezocht. We hebben in deze regio's gesproken met 44 ct'ers en 113 dossiers bestudeerd. Daarmee is iets meer dan de helft van alle werkzame ct'ers geïnterviewd. Zie tabel 1.1.

In de interviews met ct'ers is gevraagd naar hun ervaring met onderdelen van het project KWS, in het bijzonder de methode coördinatie taakstraffen (methode ct). Met behulp van de dossierstudie is onderzocht in hoeverre conform de vernieuwde methode ct wordt gewerkt.

Tabel 1.1 Overzicht bezochte locaties, geïnterviewde ct'ers en bestudeerde dossier

Regio	Locatie(s)	Aantal ct'ers in de regio	Aantal ct'ers geïnterviewd	Aantal bestudeerde dossiers
Amsterdam	Amsterdam	8	6	16
Gelderland	Arnhem	8	3	7
Haaglanden	Den Haag	8	6	17
Midden Nederland	Lelystad en Utrecht	7	5	15
Noord Nederland	Groningen	6	3	4
Noord-Holland	Haarlem	5	3	7
Overijssel	Almelo en Zwolle	5	3	7
Rotterdam	Rotterdam	11	6	15
Zuidoost Nederland	Den Bosch en Eindhoven, Maastricht	11	6	18
Zuidwest Nederland	Breda	9	3	7
Totaal		86	44	113

Om tot een willekeurige selectie van ct'ers te komen, is de teamleiders gevraagd om de ct'ers te selecteren op voornaam, beginnend bij de letter a. In de praktijk kwam het vaak voor dat geselecteerde ct'ers niet op de

voorgestelde bezoekdagen beschikbaar waren. In die gevallen is gekozen voor een andere willekeurige ct'er.

De selectie van de dossiers vond eveneens willekeurig plaats. Ter plaatse is aan de geïnterviewde ct'er gevraagd naar het laatste positief afgesloten dossier, het laatste negatief afgesloten dossier en een dossier waar de ct'er trots op is. In de praktijk lukte het niet altijd om per ct'er drie dossiers te bestuderen. Redenen daarvoor zijn dat afspraken soms iets later begonnen of eerder eindigden in verband met andere afspraken van de ct'ers of vanwege ICT-problemen.

b. Interviews met werkbegeleiders/werkmeesters en jongeren

Vervolgens hebben we in de maanden februari en maart 2016 zes telefonische interviews gehouden met werkmeesters en werkbegeleiders in de regio's Amsterdam, Gelderland, Haaglanden, Midden Nederland, Rotterdam en Zuidwest Nederland. Daarnaast hebben we in dezelfde maanden drie werklocaties bezocht in de regio's Overijssel, Noord-Holland en Haaglanden: twee locaties waar de jongeren groepsgewijs een werkstraf uitvoeren en een locatie waar de jongeren individueel hun werkstraf uitvoeren. Op de werklocaties hebben we eveneens gesproken met werkmeesters/ werkbegeleiders en de aanwezige jongens. Ook hebben we de gang van zaken op een werkproject kort geobserveerd. De werkmeesters/werkbegeleiders is onder meer gevraagd naar de kwaliteit van de plaatsingen, het matchingsproces en de samenwerking met de ct'ers. Daarnaast hebben we de jongeren gevraagd naar hun meer algemene ervaringen met de werkstraf.

De afspraken voor de telefonische interviews en bezoeken zijn via de ct'ers gemaakt. Zij hebben een project aangedragen en vervolgens de contactgegevens verstrekt. Sommige ct'ers hebben de werkmeesters/werkbegeleiders eerst zelf benaderd om te vragen of zij wilden deelnemen aan het onderzoek. In de praktijk bleek het soms lastig om de afspraken te plannen, vanwege het uitblijven van een reactie (van ct'ers of werkmeesters/werkbegeleiders) of omdat er bij de projecten die we beoogden te bezoeken op dat moment geen jongeren werkten. Desalniettemin is het gelukt om het beoogde aantal telefonische interviews af te nemen. Van de vier beoogde bezoeken hebben er drie plaatsgevonden. Eén werkbegeleider bleek niet aanwezig op het moment van de afspraak en de planning van het onderzoek liet het niet toe om een nieuwe afspraak te maken. Het aantal geïnterviewde jongeren is lager dan beoogd. De reden hiervoor is dat bij allebei de bezochte groepsprojecten slechts twee jongeren aanwezig waren. De andere jongeren waren ziek, niet komen opdagen of zaten in detentie. Een overzicht van de telefonische interviews en bezochte werklocaties is opgenomen in tabel 1.2.

Tabel 1.2 Overzicht telefonische interviews en bezochte werklocaties

Regio	Telefonisch interview	Bezochte werklocatie	Werkmeester/ werkbegeleider	Jongeren
Amsterdam	1		werkbegeleider	0
Gelderland	1		werkmeester	0
Haaglanden	1	1	werkbegeleider telefonisch; werkmeester face to face	2
Midden Nederland	1		werkbegeleider	0
Noord-Holland		1	werkbegeleider	1
Overijssel		1	werkmeester	2
Rotterdam	1		werkmeester	0
Zuidwest Nederland	1		werkmeester	0

We spraken in totaal met vier werkbegeleiders (3 telefonisch, 1 face to face), met vijf werkmeesters (3 telefonisch, 2 face to face) en met 5 jongeren (allen face to face).

c. Interviews met teamleiders

In de interviews met ct'ers kwam naar voren dat zij bekend zijn met de vernieuwde werkprocessen ct en de methode ct, maar niet met de andere onderdelen van het project KWS, waaronder de inzet van communicatie-activiteiten om meer draagvlak voor en een betere beeldvorming over de werkstraf voor jongeren bij ketenpartners en ouders te realiseren. Daarom zijn in april 2016 twee aanvullende telefonische interviews gevoerd met teamleiders om zicht te krijgen op de ervaring met de andere activiteiten binnen het project KWS. Daarnaast is teamleiders gevraagd naar hun ervaring met eventuele resultaten die zijn geboekt met het project KWS.

d. Registratiegegevens KBPS

Tot slot is voor een aantal indicatoren van meer algemene aard (die niet direct gerelateerd zijn aan de activiteiten van het project KWS), informatie ontsloten uit het registratiesysteem van de RvdK (KBPS). De informatie op deze indicatoren heeft ons inzicht geboden in ontwikkelingen in de tijd (2012 tot en met 2015) met betrekking tot onder meer het aantal opgelegde werkstraffen, positief en negatief afgesloten werkstraffen en de begeleidingscategorieën waarin de jongeren zijn ingedeeld. Waar relevant worden deze resultaten gepresenteerd, hoofdzakelijk in hoofdstuk 4.

1.4 Leeswijzer

De rapportage is opgedeeld naar de drie onderdelen van het onderzoek. In hoofdstuk 2 wordt ten behoeve van de planevaluatie de beleidstheorie van het project KWS gereconstrueerd. In hoofdstuk 3 worden vervolgens het analysekader, het normeringsschema en de resultaten van de implementatiecheck gepresenteerd. In hoofdstuk 4 wordt verslag gedaan van de procesevaluatie van het project KWS en wordt inzicht gegeven in de wijze waarop het project KWS in de praktijk wordt uitgevoerd. In hoofdstuk 5 wordt zo ver dat kan ingegaan op de eerste resultaten van het project KWS. Het rapport sluit af met een conclusie in hoofdstuk 6.

2 RESULTATEN PLANEVALUATIE

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ten behoeve van de planevaluatie de beleidstheorie van het project KWS gereconstrueerd. De beleidstheorie geeft zo scherp mogelijk aan wat met het project wordt beoogd en hoe het doel wordt bereikt. De reconstructie vindt plaats door ontrafeling van de verschillende beleidsonderdelen: de aanleiding voor het project KWS, het doel van het project en de veronderstelde oorzaak-gevolg- en doel-middelrelaties. Vervolgens hebben we de beleidstheorie van het project KWS geconfronteerd aan de What Works-benadering.

2.2 Reconstructie

2.2.1 Aanleiding en probleemanalyse project Kwaliteitsverbetering van Werkstraffen

De aanpak van jeugdcriminaliteit stond bij de start van het project KWS medio 2011 al een aantal jaren hoog op de politieke en maatschappelijke agenda. In 2008 is een start gemaakt met het programma aanpak jeugdcriminaliteit. Een van de doelstellingen van het programma was het verlagen van de 7-jaars recidive met tien procent. In het programma zijn projecten uitgevoerd binnen een vijftal pijlers: vroegtijdig ingrijpen, persoonsgerichte aanpak, een snelle en consequente jeugdketen, nazorg, en aanpak van recidive werkstraffen jeugd (ARWJ).¹ Project ARWJ richtte zich op jongeren die een werkstraf opgelegd kregen. Deze groep vormde toentertijd circa 55 procent van de totale populatie van minderjarige justitiabelen. Vanwege het grote aandeel was de groep jongeren met een werkstraf in het kader van recidivevermindering daarom in het bijzonder van belang.

Naar aanleiding van het project ARWJ had de RvdK het oogmerk om de kwaliteit van de werkstraf vanuit pedagogisch oogpunt te verbeteren. Daarbij stond ook het imago van de werkstraf onder druk. De recidive onder werkgestrafte jongeren was namelijk hoog. Van de ruim vijftienduizend werkgestrafte jongeren kwam bijna 41,6 procent binnen twee jaar opnieuw met justitie in aanraking. De werkstraf zou vaak niet geschikt zijn voor de delicten waarvoor deze werd opgelegd, te veel werkstraffen werden niet voltooid en te vaak werd een werkstraf meerdere keren bij een jongere opgelegd. Daarnaast was er kritiek op de organisatie van de tenuitvoerlegging van de werkstraf. De RvdK heeft zich daarom opnieuw georiënteerd op de 'Raadsvisie op werkstraffen' (oktober 2011).

¹ Nieuwsbrief programma aanpak jeugdcriminaliteit. Jaargang 3, editie 1 (maart 2010).

De RvdK meent dat het opleggen van een werkstraf vanuit pedagogisch oogpunt een goede reactie kan zijn op strafbaar gedrag van jongeren. In de Raadsvisie op werkstraffen wordt gesteld dat de werkstraf meerwaarde heeft op verschillende terreinen:

- De werkstraf heeft een normbevestigend karakter door bewuste sanctionering.
- De werkstraf compenseert de maatschappelijke schade die door het delict is ontstaan en draagt bij aan het herstel van de rechtsorde.
- Door het uitvoeren van de werkstraf doet de jongere werkervaring op en komt hij in aanraking met organisaties en personen buiten zijn eigen leefwereld.

Hoewel niet vaststaat dat werkstraffen bijdragen aan de vermindering van recidive², veronderstelt de RvdK dat een kwalitatieve verbetering van de coördinatie en uitvoering van de werkstraf voor jongeren kan bijdragen aan recidivevermindering. Voor een kwalitatief goede werkstraf meent de RvdK dat het belangrijk is dat jongeren op de juiste werkplek en onder de juiste begeleiding hun werkstraf uitvoeren. Om de kwalitatieve verbetering van werkstraffen te realiseren en borgen is eind 2011 het project KWS gestart.

2.2.2 Doelstelling project Kwaliteitsverbetering van Werkstraffen

De beoogde doelstelling van de Kwaliteitsverbetering van Werkstraffen is tweeledig:

- verhogen van de pedagogische waarde van de werkstraf;
- vergroten van draagvlak voor en een betere beeldvorming over de werkstraf voor jongeren bij ketenpartners, jongeren en ouders.

Tezamen leiden deze doelstellingen tot het vergroten van de slagingskansen van de werkstraf en wordt een bijdrage geleverd aan recidive-vermindering.

2.2.3 Activiteiten project Kwaliteitsverbetering van Werkstraffen

Het project KWS is een algemene noemer waarbinnen zeven activiteiten kunnen worden onderscheiden. Deze activiteiten betreffen:

1. het werken met een landelijke methode coördinatie taakstraffen;
2. het werken met categorieën op basis van de begeleidingsbehoefte van de jongere;
3. bijscholing van ct'ers en hun teamleiders;
4. communicatie over aard, doel en resultaten van de werkstraf;
5. pilot/proeftuinen ten behoeve van het opdoen van ervaring met aanpassingen in het werkproces taakstraffen;
6. het gebruik van een competentieprofiel bij het aanstellen van werkmeesters;

² D.L. Alberda, D.L., Drost, V.A.M. & Wartna, B.S.J. (2010). *Recidive onder werkgestrafte jongeren*. Den Haag (WODC, Factsheet 2010-5), p. 15.

7. het aanpassen van de ICT-omgeving aan de nieuwe methode coördinatie taakstraffen.

Deze activiteiten hebben hoofdzakelijk betrekking op de organisatie, coördinatie en tenuitvoerlegging van de werkstraf. Het is hierbij goed om te bedenken dat deze activiteiten dus niet zien op het kritiekpunt dat de werkstraf vaak niet geschikt zou zijn voor de delicten waarvoor deze werd opgelegd. De RvdK adviseert weliswaar in strafzaken over een passende interventie, maar de uiteindelijke beslissing tot oplegging van de werkstraf wordt genomen door de officier van justitie of rechter. Het project KWS beslaat enkel het proces rondom de tenuitvoerlegging van de opgelegde werkstraf.

2.2.4 Veronderstelde oorzaak-gevolg- en doel-middelrelaties

Zoals reeds genoemd houdt de reconstructie van de beleidstheorie in dat een verklaring wordt opgesteld van hoe het project KWS verondersteld wordt te werken. Dat gebeurt onder andere door de mechanismen te identificeren die zorgen dat de beoogde doelstellingen worden gerealiseerd. Deze mechanismen hoeven niet direct waarneembaar te zijn, maar zijn plausibel doordat ze effecten genereren die alleen of hoofdzakelijk uit deze mechanismen kunnen worden verklaard.

Het project KWS is een algemene noemer bestaande uit verschillende activiteiten. Hierbinnen kan onderscheid worden gemaakt naar kernactiviteiten en organisatorische activiteiten. De eerste vier activiteiten zijn kernactiviteiten en vormen samen de inhoud van het project KWS. De laatste drie activiteiten zijn organisatorische activiteiten en betreffen feitelijk voorwaardelijke aspecten. De voorwaardelijke activiteiten zijn niet primair op de beoogde doelstellingen gericht, maar dragen bij aan de werkzame mechanismen van de kernactiviteiten. Daarom zijn hiervoor geen afzonderlijke mechanismen geïdentificeerd.

De eerste kernactiviteit binnen het project KWS is het werken met een landelijke methode coördinatie taakstraffen, opdat de pedagogische waarde van een werkstraf wordt verhoogd. Het werkzame mechanisme dat hierbij kan worden benoemd, is een *doelgerichte en uniforme werkwijze* bij de coördinatie van taakstraffen. Methodisch werken impliceert dat de coördinatie van taakstraffen op een meer systematische en procesmatige wijze plaatsvindt, waarbij het handelen door de afzonderlijke ct'ers niet wezenlijk van elkaar verschilt. De methode helpt de ct'ers om bewuster en transparanter keuzes te maken, deze uit te voeren en te onderbouwen. De methode geeft daarmee ook de mogelijkheid om te reflecteren op het werk en kennis en ervaringen uit te wisselen met collega ct'ers.

De tweede kernactiviteit binnen project KWS is het werken met begeleidings-categorieën, waarmee in de pilot en proeftuinen is geëxperimenteerd, opdat de pedagogische waarde van een werkstraf wordt verhoogd. In de methode coördinatie van taakstraffen worden vier categorieën onderscheiden: a.

reguliere begeleiding, b. extra pedagogische begeleiding, c. specifieke begeleiding en d. begeleiding vanuit regels en controle. De leidende vraag bij de categorisering is welke vorm van begeleiding bij de jongere het meeste bijdraagt aan het slagen van de werkstraf. Het werkzame mechanisme dat hierbij kan worden geïdentificeerd is *optimale matching*. Bij een indeling van de jongere in een begeleidingscategorie is de benadering persoonsgericht, omdat hierbij wordt aangesloten bij de specifieke begeleidingsbehoefte van de jongere. Verondersteld kan worden dat de pedagogische waarde van de werkstraf beter tot zijn recht komt en de kans van slagen van de werkstraf wordt vergroot, als rekening wordt gehouden met de begeleidingsbehoefte van de jongere en een optimale matching van de jongere met de werkplek wordt gerealiseerd.

De derde kernactiviteit binnen het project KWS is de bijscholing van ct'ers en hun teamleiders, opdat de pedagogische waarde van een werkstraf wordt verhoogd. Het werkzame mechanisme dat hierbij kan worden benoemd is *professionalisering*.

De vierde kernactiviteit binnen het project KWS omvat tot slot communicatie over aard, doel en resultaten van de werkstraf, opdat meer draagvlak voor en een betere beeldvorming ontstaat over de werkstraf. Het werkzame mechanisme dat hierbij kan worden geïdentificeerd is *inzicht in aard, doel en resultaten van de werkstraf*. De achterliggende gedachte is dat meer inzicht leidt tot een beter begrip voor en een betere beeldvorming over de werkstraf.

Een schematische weergave van de activiteiten, mechanismen en doelstellingen van het project KWS is gepresenteerd in figuur 2.1.

Figuur 2.1 Schematische weergave van de beleidstheorie project Kwaliteitsverbetering van werkstraffen



2.3 Confrontatie beleidstheorie aan What Works-principes

De methode en, als onderdeel daarvan, het werken met begeleidings-categorieën, is het belangrijkste inhoudelijke aspect van het project KWS. De indeling van jongeren in begeleidingscategorieën gaat uit van de gedachte dat bij de match met een werkproject wordt aangesloten bij de specifieke begeleidingsbehoefte van de jongere en dat daarmee de pedagogische waarde van de werkstraf beter tot zijn recht komt door de optimale matching die wordt gerealiseerd. Voor de werkzaamheid van het mechanisme, namelijk *optimale matching*, is gezocht naar aanknopingspunten in de What Works-principes.

Grootschalige meta-evaluaties hebben in de jaren negentig een aantal beginselen aan het licht gebracht, waar strafrechtelijke interventies idealiter aan voldoen om een positief resultaat te bewerkstelligen (bijv. Andrews, Zinger, Hoge, Bonta, Gendreau en Cullen, 1990). Deze beginselen worden ook wel aangeduid als de What Works-principes en bestaan uit: het risicobeginsel, het behoeftebeginsel, het responsiviteitsbeginsel, het beginsel van behandelmodaliteit, het beginsel van programma-integriteit en het professionaliteitsbeginsel. Vanuit deze principes heeft de RvdK erkende interventies (leerstraffen) ontwikkeld. Bij de ontwikkeling van de methode ct heeft de RvdK volgens de opstellers van de methode ct tevens willen aansluiten bij de What Works-principes.

Het mechanisme optimale matching sluit concreet aan bij het responsiviteitsbeginsel; in de literatuur vaak aangeduid als een van de belangrijkste beginselen naast het risico- en behoeftebeginsel. Volgens Bonta (1995) is de onderliggende basisveronderstelling van responsiviteit dat delinquenten niet allemaal hetzelfde zijn, wat tot gevolg heeft dat ze verschillend reageren op pogingen om hun gedachten, gedrag en houdingen te veranderen. Dat impliceert dat niet alle interventies voor alle delinquenten geschikt zijn. Hierbij is het van belang dat professionals kunnen inschatten wat haalbaar en aanvaardbaar is en wat niet. Responsiviteit betreft de ontvankelijkheid van een delinquent voor een bepaalde interventie en het belang van een goede afstemming of match tussen de delinquent en de interventie en/of uitvoerder van de interventie. Genoemde match is precies wat wordt beoogd met de methode ct en het werken met begeleidingscategorieën. Beoogd wordt dat ct'ers op zoek gaan naar een werkstraf en werkmeester/begeleider die aansluit bij de *specifieke* begeleidingsbehoefte van een jongere.

Een belangrijke voorwaarde voor de werkzaamheid van dit mechanisme is dat de jongere in de juiste categorie wordt ingedeeld. Zo zal de pedagogische waarde van de werkstraf naar alle waarschijnlijkheid beperkt zijn bij een jongere die positief is en meewerkt en bereid is zijn gedrag te veranderen, maar die op een werkplek terechtkomt waarbij de begeleiding wordt gekenmerkt door controle en handhaving van regels. De bijscholing van de ct'ers en teamleiders beoogt hieraan bij te dragen. Dit sluit aan bij het

professionaliteitsbeginsel van de What Works-principes. Het professionaliteitsbeginsel veronderstelt dat een interventie pas goed kan worden uitgevoerd wanneer de uitvoerders professioneel zijn. Dat betekent goed opgeleid, de uit te voeren methode beheersen en tegelijkertijd voldoende flexibel zijn om de methode op verantwoorde wijze af te stemmen op de jongere (dit hangt weer nauw samen met het hiervoor genoemde responsiviteitsbeginsel).

3 RESULTATEN IMPLEMENTATIECHECK

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk presenteren we het analysekader, het normeringsschema en de resultaten van de implementatiecheck. Deze check was bedoeld om na te gaan in hoeverre de activiteiten van project KWS in de tien regio's van de RvdK zijn geïmplementeerd. Dit inzicht bepaalde (mede) of het (op dit moment) al zinvol is om een procesevaluatie van het project KWS uit te voeren. De implementatiecheck bestond uit een vragenlijst die is ingevuld door de implementatieleiders van de afzonderlijke regio's en bestudering van recente auditverslagen.

3.2 Analysekader en normeringsschema

Op basis van de beleidstheorie en de gesprekken daarover in de planevaluatie ontwikkelden we een analysekader waarmee de stand van zaken van de implementatie per regio in beeld kon worden gebracht. Daarnaast is een normeringsschema opgesteld waarmee we de mate van implementatie per regio konden vaststellen. In tabel 3.1 is het analysekader opgenomen.

Tabel 3.1 Analysekader voor de implementatiecheck

Voorwaardelijke activiteiten	Antwoordcategorieën (score)
Regionaal implementatieplan opgesteld	ja (1) nee (0)
Training 'methodisch werken'	ja (1) nee (0)
Training 'motiverende gespreksvoering'	ja (1) nee (0)
Training sturen op 'methodisch werken'	ja (1) nee (0)
Intervisie	ja (1) nee (0)
Inhuur werkmeesters conform competentieprofiel betaalde werkmeesters	ja in alle gevallen (2) in bijna alle gevallen (1) nee (0)
Uitrol noodzakelijke ICT wijzigingen in KBPS	ja (2) deels (1) nee (0)
Monitoring regiocontroller afgeronde taakstraffen	ja (1) nee (0)
Auditverslagen	ja (1) nee (0)
Kernactiviteiten	Antwoordcategorieën (score)
Implementatie nieuw werkproces ct	volledig (2) deels (1) nee (0)

Vervolg tabel 3.1 Analyse kader voor de implementatiecheck

Kernactiviteiten	Antwoordcategorieën (score)
Gebruik methode in trajecten werkstraffen	ja in alle trajecten (2) in bijna alle trajecten (1) nee (0)
Indeling in begeleidingscategorieën	ja in alle trajecten (2) in bijna alle trajecten (1) nee (0)
Match met een project conform begeleidingscategorieën	ja in alle trajecten (2) in bijna alle trajecten (1) nee (0)
Beleggen multidisciplinair overleg (MDO) bij voornemen tot negatief afsluiten taakstraf	ja in alle trajecten (2) in bijna alle trajecten (1) nee (0)
Totaal oordeel over mate waarin ct'ers zijn toegerust om methodisch te werken en werkproces ct uit te voeren	voltooid (2) deels (1) nee (0)
Communicatieactiviteiten ter verbetering beeldvorming over en draagvlak voor werkstraffen	ja (1) nee (0)
Eigen oordeel implementatieleider	Antwoordcategorieën (score)
Oordeel implementatieleider over mate van implementatie activiteiten KWS	voltooid (2) deels (1) implementatie nog starten (0)

Het normeringsschema bepaalde wanneer we vinden dat de implementatie in een regio dermate is gevorderd dat het zinvol is om een procesevaluatie uit te voeren. In het analysekader zijn negen voorwaardelijke activiteiten opgenomen (waarvoor in totaal 11 punten te scoren zijn) en zeven kernactiviteiten (waarvoor in totaal 13 punten te scoren zijn).¹ Bij de implementatiecheck hebben we de volgende norm gehanteerd: bij een minimale score van 6 op voorwaardelijke activiteiten en bij een minimale score van 10 op kernactiviteiten, is de implementatie in voldoende mate gevorderd en kan in de betreffende regio worden gestart met de procesevaluatie. Een score van 6 respectievelijk 10 impliceert dat in de betreffende regio de voorwaardelijke activiteiten voor iets meer dan de helft zijn geïmplementeerd en de kernactiviteiten voor iets meer dan driekwart.

3.3 Resultaten van de implementatiecheck

In tabel 3.2 zijn de resultaten voor de afzonderlijke regio's per voorwaardelijk en kernactiviteit gepresenteerd. Op basis van de resultaten van de digitale vragenlijst concluderen wij dat de implementatie van de activiteiten van het project KWS in alle regio's in voldoende mate is geïmplementeerd en dat het dan ook zinvol is om een procesevaluatie van het project KWS uit te voeren.

¹ Toen de implementatiecheck reeds had plaatsgevonden, is na bespreking van de reconstructie van de beleidstheorie in de begeleidingscommissie de bijscholing van ct'ers en teamleiders verplaatst van voorwaardelijke activiteit naar kernactiviteit.

Uit de implementatiecheck blijkt dat de voorwaardelijke activiteiten relatief beschouwd iets beter zijn geïmplementeerd dan de kernactiviteiten (82% respectievelijk 78%). Bij de voorwaardelijke activiteiten valt op dat in slechts drie regio's de teamleiders de training sturen op methodisch werken hebben gevolgd. Bij de kernactiviteiten valt op dat het beleggen van een MDO bij een voornemen tot het negatief afsluiten van een werkstraf niet altijd gebeurt en dat in beperkte mate communicatieactiviteiten zijn geïnitieerd ter verbetering van de beeldvorming over de werkstraf.

Tabel 3.2 Resultaten implementatiecheck

	Amsterdam	Gelderland	Haaglanden	Midden Nederland	Noord Holland	Noord Nederland	Overijssel	Rotterdam	ZO Nederland	ZW Nederland	Totaal
Regionaal implementatieplan opgesteld	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10/10
Training 'methodisch werken'	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10/10
Training 'motiverende gespreksvoering'	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10/10
Training sturen op 'methodisch werken'	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	3/10
Intervisie	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10/10
Inhuur werkmeesters conform competentieprofiel betaalde werkmeesters	2	2	2	2	0	0	1	2	1	2	14/20
Uitrol noodzakelijke ICT-wijzigingen in KBPS	1	2	1	1	1	1	2	2	2	1	14/20
Monitoring regiocontroller afgeronde taakstraffen	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	9/10
Auditverslagen	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10/10
Totaalscore voorwaardelijke activiteiten	9	11	9	9	7	8	9	10	9	9	90/110
Implementatie nieuw werkproces ct	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	18/20
Gebruik methode in trajecten werkstraffen	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19/20
Indeling in begeleidingscategorieën	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20/20
Match met een project conform begeleidingscategorieën	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	16/20
Beleggen MDO bij voornemen tot negatief afsluiten taakstraf	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	13/20
Oordeel over mate waarin ct'ers zijn toegerust om methodisch te werken	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	17/20
Communicatieactiviteiten ter verbetering beeldvorming over en draagvlak voor werkstraffen	1	0	0	1	1	1	0	1	0	1	6/20
Totaalscore kernactiviteiten	10	10	10	10	11	11	11	13	12	11	109/140
Oordeel implementatieleider over mate van implementatie activiteiten KWS	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	
Totaalscore voorwaardelijke + kernactiviteiten + eigen oordeel	20	23	21	19	19	21	22	25	23	21	214/260

3.4 Bevindingen auditverslagen

De RvdK heeft – om een indruk te krijgen van de implementatie en borging van de aangepaste werkprocessen – in het Landelijk overleg teamleiders taakstraffen afgesproken om per regio een audit uit te voeren waarin twintig dossiers worden bestudeerd. De audits zijn uitgevoerd in de maanden juli t/m september 2015. Ter aanvulling op de bevindingen uit de vragenlijst hebben we per regio het auditverslag bestudeerd, om na te gaan in hoeverre de bevindingen in overeenstemming zijn met de antwoorden die zijn gegeven door de implementatieleiders in de vragenlijst.

In de audits zijn per regio circa twintig taakstraffen betrokken in de steekproef, waarvan vaak de helft werkstraffen en de andere helft leerstraffen. In de audits is voor zo ver relevant gekeken naar het betrekken van ouders en eventueel hulpverlening, indeling in begeleidingsbehoefte, de match met een project conform begeleidingsbehoefte en multidisciplinair overleg. In de audits is gecontroleerd in hoeverre voornoemde activiteiten zijn *geregistreerd* in KBPS. De auditverslagen geven daarom geen inzage in wat er in de praktijk eventueel wel is gedaan, maar niet is geregistreerd. Ook in de procesevaluatie komen genoemde onderdelen terug bij de bestudering van de dossiers (zie hoofdstuk 4).

Uit de audits komt naar voren dat het betrekken van ouders plaatsvindt in de vorm van het uitnodigen van ouders voor een intake, kennismakings- of eindgesprek. Intakegesprekken worden in bijna alle werkstraffen geregistreerd, kennismakingsgesprekken in mindere mate en eindgesprekken slechts in beperkte mate. Daarnaast is in de meeste gevallen eventueel aanwezige hulpverlening betrokken. Het is niet mogelijk om uitspraken te doen over de mate waarin de jongeren worden gematched conform hun begeleidingsbehoefte, omdat in veel regio's projecten (nog) niet met een categorie in KBPS zijn geregistreerd. Tot slot heeft slechts bij een klein aantal werkstraffen een (besluitvormend) multidisciplinair overleg plaatsgevonden.

Voor zover een vergelijking tussen de resultaten van onze vragenlijst en de audits van de RvdK mogelijk is, laat dit geen substantiële afwijkingen zien. Alleen het algemene oordeel van de implementatieleiders over het gebruik van de methode ct (op basis van de vragenlijst) is naar het lijkt positiever dan de resultaten die voortkomen uit de audits.

4 RESULTATEN PROCES-EVALUATIE

4.1 Inleiding

In het laatste onderdeel van het onderzoek wordt inzicht geboden in hoeverre de kernactiviteiten van het project KWS worden uitgevoerd zoals beoogd (de procesevaluatie). Het grootste deel van dit hoofdstuk richt zich op de mate waarin wordt gewerkt conform de methode ct, waar de indeling van de jongeren in begeleidingscategorieën onderdeel van uitmaakt (paragraaf 4.2 tot en met 4.12). De methode ct is opgenomen in bijlage 5. Vervolgens wordt ingegaan op de inzet van communicatieactiviteiten (paragraaf 4.13). De bevindingen zijn gebaseerd op bestudering van 113 dossiers, gecombineerd met 44 interviews met ct'ers, negen interviews met werkmeesters en werkbegeleiders en vijf interviews met jongeren.

4.2 Gebruik van de methode coördinatie taakstraffen

De eerste activiteit van het project KWS is het gebruik van de methode ct, met als belangrijk onderdeel het werken met categorieën op basis van de begeleidingsbehoefte van de jongere. Aan ct'ers is gevraagd of zij in de begeleiding van werkstraffen gebruikmaken van de methode ct en in hoeverre de methode hun werk heeft veranderd. Alle ct'ers geven aan in principe gebruik te maken van de methode ct, maar meer dan de helft (61,4%, n=27) van de ct'ers merkt hierbij op dat zij hun werk niet op een wezenlijk andere wijze invullen dan voorheen. Onderdelen die het werk van de ct'er desalniettemin hebben gewijzigd zijn het indelen van de jongeren en projecten in begeleidingscategorieën, het houden van een multidisciplinair overleg (MDO) en het actiever betrekken van ouders en ketenpartners. Zes ct'ers vinden dat door de methode meer ruimte is gekomen voor begeleiding, motivatie van de jongere en maatwerk. *“Ik kan nu verantwoorden dat ik meer tijd pak voor het bieden van ondersteuning.” “Ik kan nu meer tussengesprekken voeren, waar-schuivingen geven en meer inzoomen op wat beperkingen en mogelijkheden van een jongere zijn en wat nodig is om de taakstraf te laten slagen.”* Hierbij wordt tegelijkertijd als knelpunt genoemd dat de methode haaks staat op de kostprijs. Ct'ers hebben naar hun mening geen tijd om alle beoogde stappen zorgvuldig te doorlopen. Een coördinatieplan wordt nagenoeg nooit opgesteld in KBPS, (face-to-face-)eindgesprekken worden sporadisch gevoerd en in enkele gevallen wordt bij het negatief afsluiten van een werkstraf een intercollegiaal overleg belegd in plaats van een multidisciplinair overleg met een gedragsdeskundige. Ook is er nog geen uniform intakeformulier in gebruik genomen. Bovendien geven ct'ers aan door de methode ct meer tijd kwijt te zijn om alles te registreren.

Uit de interviews met negen werkmeesters en werkbegeleiders blijkt dat slechts twee werkmeesters op de hoogte zijn van het project KWS/de methode ct. Eén werkmeester geeft aan dat dit bekend is gemaakt bij zijn leidinggevende. Hoewel hij zelf niet betrokken is bij de indeling in begeleidingscategorieën, merkt hij wel een verandering in de zwaarte van de doelgroep en dat door de RvdK steeds meer wordt bekeken welke werkmeester daar geschikt voor is. Ook zijn leidinggevende bekijkt welke werkmeester het beste bij een bepaalde groep jongeren past. *“Er wordt gezocht naar de beste match, dat zorgt voor de minste uitval.”* De andere werkmeester heeft deelgenomen aan landelijke bijeenkomsten in het kader van het project KWS. Hij gelooft wel dat bij individuele plaatsingen nu meer differentiatie wordt gemaakt, maar naar zijn ervaring gebeurt het indelen in begeleidingscategorieën minder/niet bij groepsworkprojecten. *“Coördinatoren taakstraffen moeten het groepje volmaken, waardoor de samenstelling verschilt.”* Het is volgens hem belangrijk dat werkmeesters hier goed op ingespeeld zijn. Hij ziet wel een verandering op het gebied van de groepsgrootte. *“Wij hebben aangegeven dat kleine groepen belangrijk zijn voor de kwaliteit en wij krijgen daar nu erkenning voor, er wordt serieus naar geluisterd.”* De overige zeven geïnterviewde werkmeesters/-begeleiders waren niet op de hoogte van de nieuwe methode ct (en hebben geen veranderingen gemerkt).

4.3 Indelen in begeleidingscategorie en matching

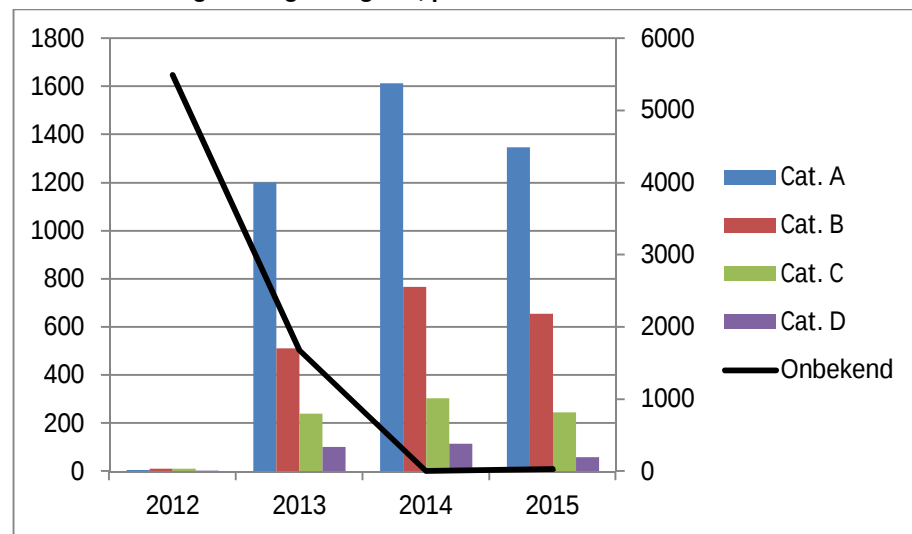
Uitgangspunt van de matching volgens de methode ct is een passende werkstraf voor de jeugdige. Dat betekent dat de begeleidingsbehoefte van de jongere aansluit bij de werkstraf. Ter ondersteuning bij de matching wordt in de methode een onderscheid gemaakt naar vier typen begeleidingscategorieën: categorie A (reguliere begeleiding), categorie B (extra pedagogische begeleiding), categorie C (specifieke begeleiding) en categorie D (begeleiding vanuit regels en controle).¹

De methode biedt volgens een aantal ct'ers goede handvatten om jongeren in te delen in begeleidingscategorieën. In onderstaande figuren is de indeling van jongeren in begeleidingscategorieën gepresenteerd over de periode 2012-2015 voor zowel het officiersmodel als het rechtersmodel.² In het jaar van de implementatie van project KWS was slechts een klein deel van de jongeren ingedeeld in begeleidingscategorieën, in 2014 nagenoeg alle jongeren en in 2015 vond een kleine stijging plaats van het aantal jongeren dat niet is ingedeeld.

¹ In hoofdstuk 3 van bijlage 5 worden de begeleidingscategorieën nader toegelicht.

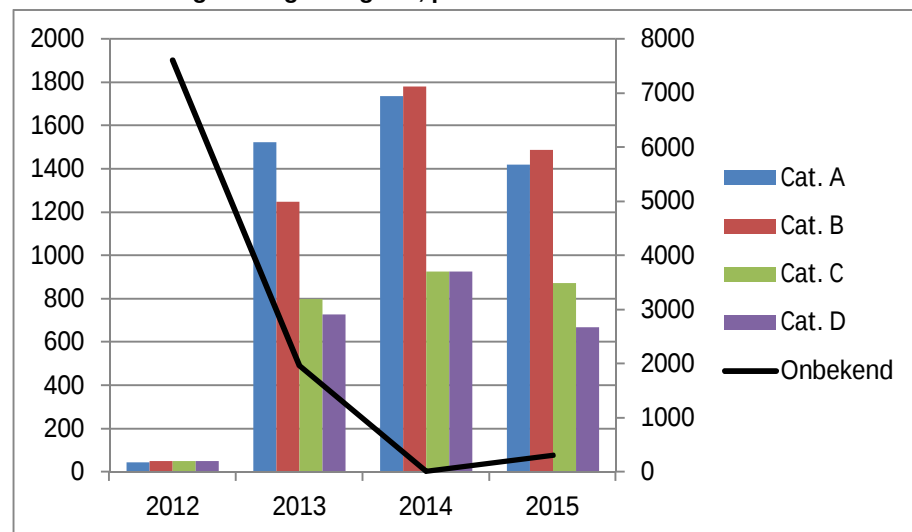
² Een taakstraf kan door een officier van justitie in de vorm van een strafbeschikking worden opgelegd (officiersmodel) of door een kinderrechter (rechtersmodel).

Figuur 4.1 Instroom officiersmodel (incl. combistraffen), onderscheiden naar begeleidingscategorie, periode 2012-2015



Bron: RvdK (registratiegegevens KBPS)

Figuur 4.2 Instroom rechtersmodel (incl. combistraffen), onderscheiden naar begeleidingscategorie, periode 2012-2015



Bron: RvdK (registratiegegevens KBPS)

Bijna alle ct'ers (88,6%, n=39) geven aan dat zij er doorgaans goed in slagen om jongeren te matchen conform hun begeleidingsbehoefte. In de bestudeerde dossiers is in 89,4 procent³ de jongere gematched conform hun begeleidingsbehoefte. Als belangrijke randvoorwaarde voor een goede matching wordt door ct'ers stevast de aanwezigheid van een groot aantal werkprojecten genoemd. Twintig ct'ers hebben dit expliciet naar voren gebracht. *“99 procent, omdat ik in een gebied werk waarin heel veel projecten*

³ Een volledig overzicht van de resultaten uit het dossieronderzoek is opgenomen in bijlage 4.

zijn.” Ct’ers die aangeven dat het niet altijd lukt, merken dan ook op dat dit komt door de beperkte beschikbaarheid van werkprojecten. Een ct’er uit een plattelandsregio signaleert: “Ik heb qua werkplekken niet de luxe dat ik ze kan indelen in categorieën. (...) Dat vind ik meer voor de Randstad.” Wat samenhangt met de beschikbaarheid van voldoende projecten is dat ct’ers bij de matching dikwijls voor de keuze komen te staan tussen een jongere snel plaatsen (maar op een minder passende plek) versus wachten totdat een passende plek beschikbaar komt. “Ik kan wachten tot plek vrijkomt of gewoon snel beginnen. Vaak begin ik liever snel op een iets mindere plek.” Soms wordt de begeleidingsbehoefte ook wel eens verkeerd ingeschat. “Categoriseren blijft wel een lastige, soms schat je de jongen verkeerd in. En wat voor mijn collega een C-jongere is, kan voor mij een A-jongere zijn, dat verschilt nog wel eens.” Een jongere wordt dan zo nodig tijdens de looptijd van een werkstraf op een ander project geplaatst. Bovendien is het vaak afhankelijk van de match met de begeleider hoe het gedrag van de jongere uitpakt. Daarnaast vindt ook wisseling van begeleiders plaats en dat kan het indelen van werkprojecten in begeleidingscategorieën lastig maken. “Een keuken in een bejaardentehuis; het ene weekend werkt kok a en het andere weekend kok b. De twee verschillen enorm in pedagogische kwaliteiten en dan zit je met de categorisering, is het nou een A, B of C?”

Bij de matching moet ook nagedacht worden of de jongere het beste in een individueel project of in een groepsproject past. Volgens de methode ct is de vuistregel: individueel, tenzij... Met ct’ers is besproken welke criteria zij hanteren bij de afweging om een jongere op een individueel of groepsproject te plaatsen. In de interviews merken veel ct’ers (54,5%, n=24) op dat zij op voorhand bijna nooit jongeren plaatsen in een groepsproject. Dit blijkt ook uit het dossieronderzoek. In 86,7 procent van de bestudeerde dossiers is de jongere bij aanvang geplaatst in een individueel project. Groepsprojecten worden door ct’ers met name geschikt geacht voor de zogenoemde D-jongere (categorie: begeleiding vanuit regels en controle). Daarnaast worden jongeren ook wel in een groepsproject geplaatst om ze snel aan het werk te helpen als er onvoldoende beschikbare individuele plekken zijn. “Soms hebben we niet voldoende projecten en moet je er toch voor kiezen om jongeren snel aan het werk te hebben, omdat die snelheid ook belangrijk is in het strafeffect.”

De geïnterviewde werkmeesters geven aan dat zij veelal een zwaardere doelgroep bedienen. “Geen van de jongeren gaat goed om met een werkstraf.” Over het algemeen vinden zij de aansluiting tussen de jongeren en het groepsproject goed. In slechts enkele gevallen was de match niet goed, omdat de werkzaamheden niet aansloten bij de vaardigheden van de jongere of omdat jongeren (te) ernstige psychische problemen hadden. Eén geïnterviewde werkmeester merkt op dat de RvdK vanuit financieel opzicht soms een extra jongere in een groep plaatst die niet helemaal aansluit, om de groep te vullen. De geïnterviewde werkbegeleiders begeleiden daarentegen veelal een lichte doelgroep. Eén van de projecten is specifiek gericht op het begeleiden van jongeren met verschillende soorten problematiek. De

werkbegleiters geven net als de werkmeesters aan dat er volgens hun indruk in de meeste gevallen een goede aansluiting is tussen de jongeren en het project.

4.4 Begeleiding van de jongere

4.4.1 Intakegesprek

In het intakegesprek bespreekt de ct'er samen met de jongere en zijn ouders de vorm en begeleiding van de werkstraf. In het intakegesprek komen verschillende onderwerpen aan bod, waaronder gezinssituatie, vrijetijdsbesteding, de houding van de jongere ten aanzien van het delict, verwachtingen van de jongere en de coördinator, uitleg van regels en meer praktische zaken. In de methode is een hulpmiddel voor het intakegesprek opgenomen, namelijk het intakeformulier.

Ter voorbereiding op het intakegesprek ondernemen de ct'ers grotendeels dezelfde activiteiten. De ct'ers lezen de adviesrapportage van de raads-onderzoeker en het vonnis en er wordt nagegaan of eerdere taakstraffen zijn opgelegd en/of hulpverlening (jeugdreclassering of jeugdbescherming) is betrokken. Bij het officiersmodel worden intakegesprekken gevoerd op het taakstrafloket. In dat geval bereiden ct'ers zich nauwelijks tot niet voor, omdat het van te voren niet zeker is welke jongeren daadwerkelijk een taakstraf opgelegd krijgen.

Uit de bestudeerde dossiers blijkt dat in 95,6 procent een intakegesprek plaatsvond, waarvan in 96,3 procent een face-to-face-intakegesprek. In de trajecten waarin geen intakegesprek met de jongere is gevoerd, is de jongere herhaaldelijk niet op komen dagen voor het intakegesprek (n=2), vond het intakegesprek alleen met een ouder plaats omdat jongere niet op kwam dagen (n=2) of was de jongere al bekend bij de ct'er (n=1). Uit de interviews en dossieranalyse is naar voren gekomen dat er verschillende intakeformulieren in omloop zijn. De regio's gebruiken veelal een eigen (nieuw) intakeformulier. Soms worden binnen een regio verschillende formulieren gebruikt. Een enkele ct'er gebruikt voor de intake geen formulier, maar een aantekeningenblok. Een ct'er die betrokken was bij de ontwikkeling van het nieuwe intakeformulier uit de methode ct gaf aan dat het formulier recent is aangepast. Het Landelijk Overleg Teamleiders van de RvdK heeft de nieuwe versie begin dit jaar goedgekeurd. Een deel van de ct'ers (34,1%, n=15) signaleert verschillende nadelen van het (nieuwe) intakeformulier dat in hun regio gebruikt wordt. Het formulier is niet handzaam, door een onhandige indeling en lay-out. Andere ct'ers vinden het formulier te uitgebreid of er worden juist onderdelen gemist.

4.4.2 Kennismakingsgesprek

Na het intakegesprek gaat de coördinator samen met de jeugdige en eventueel de ouders naar de werkplek, om kennis te maken met de werkbegeleider/werkmeester. Het doel van de kennismaking is om de regels en afspraken duidelijk te maken, zodat de jongere precies weet wat er van hem verwacht wordt. Uit de bestudeerde dossiers blijkt dat in 87,6 procent een kennismakingsgesprek plaatsvond op de werkplek van de jongere. In de dossiers waarin geen kennismakingsgesprek is gevoerd (n=14), wordt door ct'ers hiervoor een viertal redenen aangevoerd, namelijk: bij groepsprojecten/ bij dit specifieke groepsproject wordt geen officieel kennismakingsgesprek gevoerd: de werkmeester voert op de eerste werkdag van de jongere wel een gesprek over de regels, waarna de akkoordverklaring wordt getekend (7), de jongere kwam (herhaaldelijk) niet opdagen bij het kennismakingsgesprek (4), de jongere kwam niet opdagen bij de intake, dus de werkstraf is nooit gestart/de jongere is niet op het project geplaatst (2), de werkstraf vond in gesloten setting plaats en is gestart zonder de ct'er te informeren (1).

De interviews met werkmeesters bevestigen dat bij groepsprojecten niet altijd een kennismakingsgesprek met de ct'er plaatsvindt, terwijl dit bij individuele projecten wel standaard gebeurt. De werkbegeleiders zijn positief over het verloop van de kennismakingsgesprekken. *“Je spreekt naar elkaar uit wat er van elkaar verwacht wordt. (...) Het gesprek is de basis van waaruit je verder gaat.”*

4.4.3 Positieve ondersteuning en interventies

In de methode wordt onderscheid gemaakt naar positieve ondersteuning en (negatieve) interventies. Vanuit de What Works-principes komt naar voren dat belonen van gewenst gedrag tot vier keer toe meer succesvol is dan het straffen van ongewenst gedrag. Het kan volgens de methode gaan om een simpel compliment, een mailtje of een tussentijdse evaluatie met aandacht voor wat goed gaat.

In de bestudeerde dossiers heeft in 69,9 procent op enigerlei wijze een vorm van positieve ondersteuning plaatsgevonden. Door ct'ers wordt het vaakst aangedragen dat zij tussendoor hebben gebeld of geappt om te informeren bij de jongere hoe het gaat, om de jongere te motiveren of te helpen herinneren aan afspraken. Andere vormen van positieve ondersteuning die ct'ers in bestudeerde dossiers hebben ingezet zijn veel contact met ouders/netwerk, complimenteren als jongere op tijd komt, complimenteren met de werkzaamheden/inzet, bij intake- en/of kennismakingsgesprek vertrouwen uitspreken en jongere motiveren, begrip uiten voor de situatie van de jongere, luisteren naar de jongere, langsgaan op de werkplek, overplaatsen van groepswerkproject naar individueel project als beloning en extra kans(en) geven.

Indien een jongere een regel overtreedt binnen het project kan de ct'er bij het corrigeren van de jongere een interventie inzetten. Binnen de methode worden de volgende interventies onderscheiden: stagnatiegesprek, officiële waarschuwing (gele kaart), bemiddeling tussen jeugdige en project, overplaatsing naar andere projectplaats, het al dan niet tijdelijk stopzetten van de werkstraf (rode kaart) en de werkstraf negatief retour zenden.

In 65,5 procent van de bestudeerde dossiers zijn een of meer interventies ingezet. In deze dossiers betreft het hoofdzakelijk jongeren die zijn ingedeeld in een C-categorie (32,4%, n=24), gevolgd door jongeren met een B-categorie (31,1%, n=23), D-categorie (23,0%, n=17) en A-categorie (13,5%, n=10). Uit meer dan de helft van deze dossiers (63,5%) blijkt dat de werkstraf uiteindelijk negatief is afgesloten.⁴ De gele kaart is het vaakst ingezet (78,4%, n=58), gevolgd door de rode kaart (66,2%, n=49), het stagnatiegesprek (41,9%, n=31), overplaatsing (21,6%, n=16), bemiddelen (4,1%, n=3) en het tijdelijk stopzetten van de werkstraf (2,7%, n=2). Wanneer uiteindelijk een rode kaart is ingezet, blijkt uit de dossiers dat in 85,1 procent van de trajecten daaraan voorafgaand andere interventies ingezet. Daarnaast is in zeven dossiers direct een rode kaart gegeven. In twee dossiers is de werkstraf nooit gestart, omdat de jongere niet is komen opdagen bij het intakegesprek/op de werkplek, in twee dossiers had de jongere gestolen op de werkplek, in één dossier had de jongere bedreigingen geuit naar het personeel, één dossier was een herkansing waarin geen fouten waren toegestaan en in het laatste dossier, een werkstraf binnen de gesloten setting waar de jongere woonde, zou een stagnatiegesprek worden gepland maar besloot de begeleider ermee te stoppen. De jongen weigerde instructies op te volgen en is tot tweemaal toe weggelopen van de werkplek.

4.5 Multidisciplinair overleg

Het multidisciplinair overleg (MDO) bestaat uit de ct'er en een gedragsdeskundige en kan zo nodig worden uitgebreid met een juridisch deskundige. Het MDO heeft tot doel om vanuit verschillende disciplines te reflecteren op wat nodig is om de werkstraf te laten slagen. Uitgangspunt is dat belangrijke beslissingen niet alleen genomen worden. Volgens de methode ct wordt in ieder geval een MDO belegd wanneer de ct'er overweegt om de taakstraf negatief retour te zenden (tenzij...).⁵ Meerdere ct'ers (n=7) geven tijdens het interview aan dat zij het verplichten van het MDO een positieve verandering vinden als gevolg van de methode, omdat zij op deze manier meer

⁴ Wat niet betekent dat van alle werkstraffen dit percentage negatief wordt afgesloten. We hebben bij de selectie van dossiers immers bewust een deel negatief afgesloten dossiers betrokken, om na te kunnen gaan hoe in die zaken wordt gehandeld. In algemene zin wordt ongeveer 80 procent van de werkstraffen positief en 20 procent van de werkstraffen negatief afgesloten.

⁵ Het begrip 'tenzij' (dus de situaties waarin het beleggen van een MDO niet nodig is) wordt in de methode ct niet nader toegelicht.

samenwerken met en advies kunnen inwinnen van een gedragsdeskundige. In één regio worden er ook start MDO's gepland om C- of D-jongeren te bespreken en vooraf een plan van aanpak te maken. *"Voor C-jongeren hebben wij ook een start MDO. Het is fijn dat de gedragsdeskundige tips en tools geeft voor hoe je het gesprek kunt aangaan"*. Deze positieve geluiden over het MDO sluiten aan bij de resultaten van het dossieronderzoek, waaruit blijkt dat in 89,4 procent van de bestudeerde negatief afgeronde dossiers een MDO heeft plaatsgevonden.

In de vijf dossiers waarin geen MDO was belegd, had in twee dossiers een intercollegiaal overleg plaatsgevonden, in twee dossiers was dit volgens de ct'er niet nodig, omdat de terugzending zonder meer duidelijk was en in het laatste dossier hoefde dit volgens de ct'er indertijd nog niet.

4.6 Betrokkenheid van ouders

Het betrekken van de ouders van de jongere bij de werkstraf is een belangrijk onderdeel van de methode. Een jongere maakt deel uit van een opvoedingsstelsel en ouders/opvoeders hebben per definitie een belangrijke rol in het leven van de jeugdige. De methode ct stelt dat als je invloed wilt uitoefenen op een jeugdige, dit meer effect zal hebben wanneer dit zich zo dicht mogelijk bij de context van de jongere afspeelt en uitgevoerd wordt.

Ct'ers vinden het erg belangrijk dat ouders betrokken zijn bij de werkstraf. Ouders kunnen jongeren ondersteunen, bijvoorbeeld door de jongere te motiveren of te helpen bij het onthouden van gemaakte afspraken. *"Ouders kunnen hun kind helpen, bijvoorbeeld met opstaan en door ze naar de werkplek te brengen."* Daarnaast wordt door acht ct'ers (12,5%) expliciet opgemerkt dat de kans van slagen ook wordt vergroot door de betrokkenheid van ouders. *"Hoe groter de betrokkenheid van ouders, hoe groter de kans van slagen."*

Met ct'ers is gesproken over de wijze waarop zij de ouders van de jongere betrekken bij de werkstraf. Alle ct'ers nodigen ouders in principe uit voor een intakegesprek. Enkele ct'ers vertellen dat zij voor het intakegesprek op huisbezoek gaan. Eén ct'er zegt daarover: *"Reizen is in verband met geld vaak een probleem."* Uit de bestudeerde dossiers blijkt dat ouders in 66,3 procent van de trajecten zijn uitgenodigd voor een intakegesprek. Ook voor het kennismakingsgesprek op de werkplek worden ouders uitgenodigd, maar de aanwezigheid van ouders wordt dan als minder belangrijk beschouwd dan in het eerste contact en ouders zijn dan ook in mindere mate aanwezig bij het kennismakingsgesprek. *"Bij de intake komen ouders meestal wel, bij de kennismaking niet meer, dan moet de jongere het zelf doen. Intake vind ik ook het belangrijkste."* Daarnaast worden ouders betrokken bij de uitvoering zelf. Ouders worden op de hoogte gesteld als er problemen zijn en interventies worden ingezet. In de bestudeerde dossiers waarin interventies zijn ingezet,

zijn ouders in 78,4 procent op enigerlei wijze (schriftelijk, telefonisch, WhatsApp-contact, aanwezigheid bij stagnatiegesprek) betrokken. Een aantal ct'ers benadrukt dat ouders ook bij positief bericht worden benaderd. *“Er is vaak al veel gebeurd in het leven van een jongere, dan is het goed dat ouders zien dat hun kind het goed doet en een succeservaring opdoet.”* De mate waarin ouders worden betrokken is vaak wel leeftijdsgebonden. Aan jongeren van achttien jaar of ouder wordt ook gevraagd of ouders al dan niet betrokken mogen worden. *“Wanneer jongeren ouder zijn dan achttien jaar of niet meer thuis wonen, vind ik het geen must dat zij erbij zijn. Sommige ouders vinden ook dat hun kind het zelf uit moet zoeken.”*

4.7 Betrokkenheid van de hulpverlening

Ook het samenwerken met andere hulpverleners, in het bijzonder met een jeugdreclasseerder of gezinsvoogd, is van invloed op het slagen van de werkstraf. Het is volgens de methode ct daarom de bedoeling dat een jeugdreclasseerder en gezinsvoogd op de hoogte worden gesteld van het verloop van de werkstraf en zo nodig betrokken worden bij interventies gedurende de werkstraf.

Uit de interviews met ct'ers komt naar voren dat de samenwerking bij de werkstraf met name bestaat uit het informeren van de eventueel betrokken jeugdreclasseerder en/of gezinsvoogd⁶ over gemaakte afspraken, waaronder het intakegesprek en kennismakingsgesprek. Hiertoe ontvangt de jeugdreclasseerder en/of gezinsvoogd een kopie van de uitnodiging van het intakegesprek en soms ook het kennismakingsgesprek. Een enkele keer is de jeugdreclasseerder of gezinsvoogd ook aanwezig bij het intakegesprek. In de bestudeerde dossiers was in 63 trajecten (55,7%) een jeugdreclasseerder/ gezinsvoogd betrokken. In 42,9 procent van deze trajecten was de jeugdreclasseerder/gezinsvoogd uitgenodigd voor het intakegesprek en in 15,9 procent was de jeugdreclasseerder/gezinsvoogd ook daadwerkelijk aanwezig. Een aantal ct'ers (n=7) merkt op dat de jeugdreclasseerder/gezinsvoogd ook een belangrijke rol kan vervullen in het ondersteunen en motiveren van de jongeren. *“Jeugdreclassering spreekt jongeren ook vaak. Het helpt als zij jongeren ook motiveren voor de werkstraf.”* Daarnaast geven ct'ers aan dat zij de jeugdreclasseerder/gezinsvoogd betrekken als er problemen zijn bij de uitvoering van de werkstraf. *“Ik overleg ook heel vaak met jeugdreclassering als ik niet precies weet of ik wel of niet een gele kaart moet geven. Zij kennen de jongere vaak al langer.”* In de bestudeerde dossiers met een jeugdreclasseerder/gezinsvoogd waarin interventies zijn ingezet, is in bijna alle dossiers (88,1%) de jeugdreclasseerder of gezinsvoogd betrokken bij de inzet ervan. In 16,2 procent was de jeugdreclasseerder/gezinsvoogd aanwezig bij

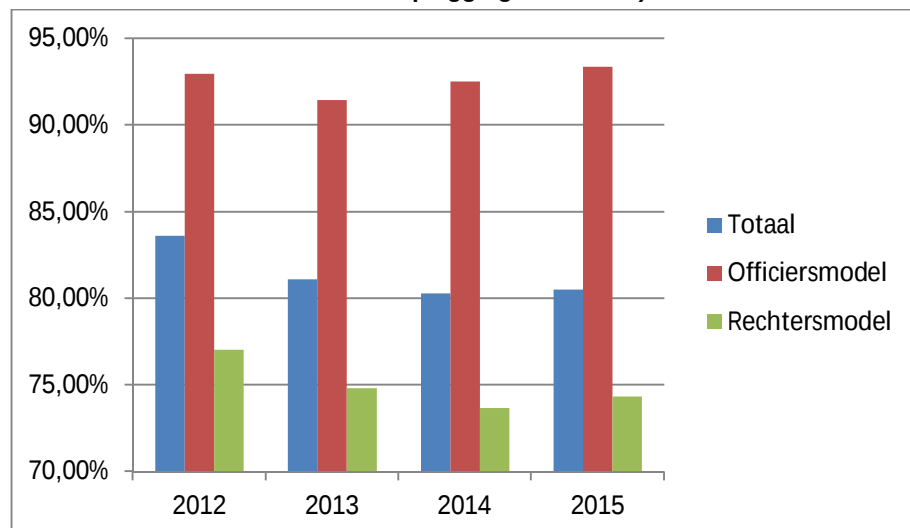
⁶ De eventuele betrokkenheid van een jeugdreclasseerder of gezinsvoogd is niet afzonderlijk genoteerd. In deze paragraaf worden daarom de jeugdreclasseerder en gezinsvoogd samengenomen. Hoewel het exacte aantal onbekend is, betreft het in de meerderheid van de gevallen een jeugdreclasseerder.

een tussenevaluatie, dan wel stagnatiegesprek. In de overige dossiers werd de jeugdreclasserder/ gezinsvoogd per mail of telefoon betrokken.

4.8 Slagingspercentage en factoren die het verloop/slagen van de werkstraf beïnvloeden

Zoals eerder genoemd (zie voetnoot nr. 2) ligt het gemiddelde slagingspercentage van de werkgestrafte jongeren hoger dan de in het onderzoek betrokken trajecten. Gemiddeld wordt ongeveer 80 procent van de werkstraffen positief afgerond. In onderstaand figuur is de uitstroom weergegeven van de werkgestrafte jongeren in de periode 2012-2015 die hun werkstraf positief hebben afgerond.

Figuur 4.3 Uitstroom werkstraf, % positief afgeronde werkstraffen (totaal en onderscheiden naar opleggingsmodaliteit)



Bron: RvdK (registratiegegevens KBPS)

In de interviews met ct'ers is gesproken over factoren die het verloop en/of het slagen van de werkstraf beïnvloeden. Om te beginnen noemen ct'ers de mentaliteit van de jongeren. Een bekend knelpunt is dat jongeren niet komen opdagen, niet gemotiveerd zijn en zich niet aan afspraken houden. De geïnterviewde werkbegeleiders onderschrijven dit. Een tweede knelpunt dat genoemd wordt is een tekort aan projecten. Dit heeft een negatieve invloed op de kwaliteit van de matching. Voorts is het gezinssysteem van invloed op het verloop en slagen van de werkstraf. Een instabiele thuissituatie kan de werkstraf bemoeilijken, zoals een thuissituatie met (licht) verstandelijk beperkte ouders of ouders met een lage sociaal-economische status/weinig financiën (dit bemoeilijkt het vervoer). Ook de kwaliteit van de werkbegeleiders is een belangrijke factor. De ervaring van ct'ers is dat niet alle begeleiders voldoende pedagogisch onderlegd zijn, waardoor zij niet altijd even goed in

staat zijn om adequate begeleiding te bieden aan (moeilijke) jongeren. Daar komt bij dat een aantal ct'ers ervaart dat de doelgroep zwaarder wordt: er is steeds meer sprake van (zware) problematiek en jongeren tonen naar de mening van ct'ers minder respect voor autoriteit. Tot slot merken ct'ers op dat het verloop van de werkstraf bemoeilijkt wordt als jongeren in een gesloten instelling wonen of dakloos zijn, of als ze tijdens de werkstraf uit huis worden geplaatst, een nieuw delict plegen en/of in detentie terechtkomen.

Uit de interviews met werkmeesters komt een aantal aanvullende knelpunten naar voren. Twee werkmeesters benoemen de discrepantie tussen de werkdagen van groepsprojecten en de werkdagen van ct'ers. Groepsprojecten vinden hoofdzakelijk op zaterdag plaats, wat geen werkdag is voor ct'ers. Hierdoor komen ze maar zelden langs bij groepsprojecten. Een van hen merkt daarnaast op dat jongeren in de leeftijd van twaalf tot veertien jaar het qua energie niet gewend zijn om een hele dag (hard) te werken en halverwege de werkdag doodmoe zijn. Dit vraagt om extra motivering, extra pauzes en/of lichter werk. Tot slot zijn er wel eens incidenten met agressie en bedreiging. Dit komt echter niet dagelijks voor en als zich incidenten voordoen, dan zijn er korte lijnen met de ct'er(s).

4.9 Afronding

4.9.1 Rapportage

Bij een positieve afloop van de taakstraf wordt gebruikgemaakt van een standaardbrief van de RvdK, die wordt aangevuld met een concrete uitwerking over wat er goed gegaan is. In de bestudeerde dossiers die positief zijn afgerond is in 95 procent een rapportage positieve afronding opgesteld. In drie dossiers moest de ct'er de rapportage nog maken. In bijna alle rapportages (88,9%, n=56) is in het kort opgenomen waarom de werkstraf is geslaagd. Ct'ers schrijven positieve opmerkingen over op tijd komen, getoonde inzet, goede samenwerking, zich houden aan regels en afspraken, werkzaamheden naar behoren uitvoeren, positieve (werk)houding en/of tevreden werkbegeleider/werkmeester. In 27 dossiers (40,9%) wordt een aandachtspunt opgetekend (bijvoorbeeld een moeizame start, eventuele nazorg of een compliment of tip voor de jongere) of wordt melding gemaakt van de inzet van een negatieve interventie.

Bij een negatieve afloop dient de ct'er in de rapportage te vermelden welke interventies zijn ingezet om de werkstraf te laten slagen. Daarnaast moet een advies worden gegeven over het vervolg. Volgens de methode ct wordt aan jongeren en ouders de mogelijkheid geboden om eventuele op- en aanmerkingen op de conceptrapportage door te geven. In alle bestudeerde dossiers die negatief zijn afgerond is een rapportage negatieve afloop opgesteld. Daarnaast is in 55,3 procent advies gegeven over het vervolg. In eveneens 55,3 procent is de conceptrapportage negatieve afloop voorgelegd

aan jongeren en ouders. In de zaken waarin dit niet is gebeurd heeft het merendeel van de ct'ers aangegeven dat dit geen onderdeel is van het werkproces of dat dit onderdeel zeer recent in het werkproces is ingepast. Een enkele ct'er vond het niet nodig, omdat het verslag een feitelijke weergave is van wat er is gebeurd, omdat gedurende het hele proces geen contact is geweest met de jongere, omdat de jongere de kans krijgt om zijn/haar verhaal te doen ten tijde van het stopzetten van de werkstraf of omdat de jongere bezwaar kan maken.

4.9.2 Eindgesprek

In een eindgesprek wordt volgens de methode ct onder andere stilgestaan bij de afspraken die aan het begin gemaakt zijn, wordt aandacht besteedt aan het verloop van de werkstraf en is bij een positieve afronding aandacht voor de positieve inzet van de jongere. In de regel wordt bij een negatief afgesloten werkstraf geen eindgesprek gevoerd.

Uit de interviews en het dossieronderzoek volgt dat een eindgesprek in de praktijk niet altijd plaatsvindt en dit geldt met name voor de face-to-face-eindgesprekken. De meeste ct'ers (88,6%, n=39) geven aan dat het afhankelijk is van de omstandigheden of wel of geen eindgesprek wordt gevoerd. Zo merken veel ct'ers (45,5%, n=20) op dat zij alleen een eindgesprek voeren bij leerstraffen en bij grote werkstraffen, van bijvoorbeeld meer dan 50 uur. Of wanneer de werkstraf heel moeizaam is verlopen. Waar mogelijk wordt dan een face-to-face-eindgesprek gevoerd, maar vaak ook een telefonisch gesprek. Uit de bestudeerde dossiers volgt dat in de positief afgesloten werkstraffen in 60,6 procent een eindgesprek is gevoerd, waarvan in 27,5 procent een face-to-face-eindgesprek en in 72,5 procent een telefonisch gesprek. Bij de negatief afgesloten werkstraffen is in 17,0 procent van de gevallen een eindgesprek gevoerd. Deze gesprekken vonden (op één na) telefonisch plaats. Uit de interviews met werkmeesters en werkbegeleiders komt naar voren dat zij en de jongeren ter afsluiting van de werkstraf een schriftelijke evaluatie invullen. Eén werkbegeleider geeft aan altijd een eindgesprek te voeren met de jongere en ct'er en één werkmeester voert zelf eindgesprekken met de jongeren. Afgezien van het gegeven dat ct'ers aangeven dat ze er zelf bijna niet aan toekomen of dat de werkbegeleider er te weinig tijd voor heeft, vinden ct'ers het ook van de jongeren vaak te veel gevraagd om na de gewerkte uren nog een eindgesprek te voeren. *“Het is moeilijk om een eindgesprek te houden met jongeren. Ze hebben hun uren afgerond en dan moeten ze nog naar ons kantoor komen. Dat kost tijd en is vaak organisatorisch lastig.”*

4.10 Werving en beheer van projecten

De werving en het beheer van projecten is niet zozeer een onderdeel van de methode, maar desalniettemin een belangrijk onderdeel van het takenpakket

van ct'ers. Met ct'ers is gesproken over de wijze waarop zij vormgeven aan de werving van werkprojecten en in hoeverre zij erin slagen om het projectenbestand zoveel mogelijk af te stemmen op de instroom van jongeren en hun begeleidingsbehoefte.

Ct'ers die zich bezighouden met het werven van projecten benutten hiervoor vaak hun professionele en privénetwerk. Zo wordt bij bestaande relaties gevraagd of zij nog potentiële projecten kennen of een ct'er informeert naar de mogelijkheden bij de hockeyvereniging van zijn dochter. Het komt ook voor dat een jongere zelf een werkplek voordraagt, bijvoorbeeld een buurthuis, waarna een ct'er contact legt om de mogelijkheden te onderzoeken. Eén ct'er vertelde dat de RvdK in zijn regio deelneemt aan re-integratiediners, waarbij organisaties kennis met elkaar maken. *“Dankzij zo'n diner zijn we nu een supermarkt aan het werven.”* Een aantal ct'ers vindt dat het werven van nieuwe projecten moeilijker is dan voorheen. Door bezuinigingen is de werkdruk binnen organisaties verhoogd en is er minder tijd en ruimte om de jongeren aan te sturen. Zo zijn veel keukens in verzorgingstehuizen verdwenen, omdat het eten nu kant en klaar wordt ingekocht bij cateraars.

De mate waarin ct'ers zich bezighouden met het werven van nieuwe projecten verschilt per ct'er. De een vindt het leuk om zich daar mee bezig te houden en de ander heeft er niks mee. Er zijn ook regio's die een werkgroep met twee of meer ct'ers hebben aangesteld specifiek voor werving van nieuwe projecten. *“Daar ben ik heel slecht in. Ik heb altijd wel mijn oren open, maar we hebben nu aandachtshouders aangewezen voor de werving. Het is niet echt mijn ding, ik heb in mijn hele leven ooit twee projecten geworven.”* Daarnaast is in 2015 een landelijke projectgroep opgezet voor het werven van nieuwe projecten. Ct'ers signaleren dat zij in het algemeen over voldoende projectplaatsen beschikken door teruglopende instroom. Het werven van projecten wordt dan ook als minder urgent gezien: *“We hebben nu werkplekken zat door de krimp, dus ik werf op dit moment ook niet. Als het water mij langzamerhand aan de lippen staat, dan ga ik zoeken.”* Tegelijkertijd wordt door ct'ers opgemerkt dat er behoefte bestaat aan meer werkprojecten waar C- en D-jongeren terecht kunnen of plekken waar jongeren in het weekend kunnen werken. Een aantal ct'ers ervaart in specifieke gebieden een tekort aan projecten. Bij het werven van nieuwe projecten wordt niet per definitie rekening gehouden met een specifieke begeleidingscategorie. Het is in de praktijk vaak werkende wijs aftasten wat het betreffende project aankan. *“Je begint bij een nieuw project eerst met het plaatsen van een jongere die niet al te moeilijk is, zodat de eerste keer een succes wordt. Dus in de praktijk moet blijken of ze moeilijkere jongeren aankunnen.”*

In de interviews is tevens gevraagd hoe ct'ers vormgeven aan het beheer van werkprojecten. Een belangrijke activiteit in het kader van beheer is langsgaan bij de projecten om een kop koffie te drinken en bij te praten. Sommige ct'ers combineren dit met de afspraak voor het kennismakingsgesprek, door ervoor of erna tijd vrij te maken om bij te praten. Een tweede belangrijke activiteit in

het kader van beheer is het geven van attenties, zoals kerstgeschenken of een cadeau bij een jubileum van een begeleider. Daarnaast geven ct'ers aan dat zij veel (telefonisch) contact onderhouden met de werkprojecten en dat de lijnen kort zijn. De inhoud van het contact en de manier van omgaan met werkbegeleiders en -meesters is ook van belang. Begeleiders serieus nemen, interesse tonen en waardering voor hen uitspreken zijn belangrijk voor goed relatiebeheer. Verschillende ct'ers geven aan dat na verloop van tijd een persoonlijke band ontstaat met de werkbegeleiders en -meesters. Tot slot wordt in verschillende regio's jaarlijks een projectenmiddag of -avond georganiseerd, met een leuke activiteit en eventueel een educatief onderdeel.

Ct'ers hebben de verantwoordelijkheid om zicht te houden op de kwaliteit van de werkprojecten. Uit de interviews komt naar voren dat de jongeren hiervoor hun belangrijkste bron van informatie zijn. Door jongeren tussendoor te bellen om te vragen hoe het gaat en door (schriftelijke, telefonische of face-to-face-) eindevaluaties krijgen ct'ers een beeld van hoe het er op de werkplek aan toe gaat. *"Houden projecten zich aan afspraken, hoe loopt het, zijn ze duidelijk tegen de jongeren, zijn ze aardig? Dingen die niet prettig lopen, probeer ik te bespreken met de projecten of eventueel met collega's."* Een tweede belangrijke bron van informatie zijn (onverwachte) bezoeken aan de werkprojecten. Daarnaast is het volgens ct'ers van belang om serieus in te gaan op klachten/signalen van problemen, zowel vanuit de begeleiders als vanuit de jongeren. Hiervoor is het van belang dat ct'ers gedurende de werkstraf contact onderhouden met de werkprojecten en gesprekken voeren over hoe het gaat. Ook (eind)evaluaties van werkprojecten zijn informatief.

Het beheer van werkprojecten is een belangrijke taak, waar volgens een aantal ct'ers (veel) te weinig tijd (en geld) beschikbaar voor is. *"Dat is verwaterd, want toen ik hier kwam deden we veel meer aan relatiebeheer. Daar hebben we nu geen tijd meer voor. Het is een kunst om je contacten warm te houden. Even je neus laten zien en kopje koffie is wel van belang."* Een tweede belangrijk knelpunt in het beheer van werkprojecten vormen de bezuinigingen. Als gevolg van de bezuinigingen verdwijnen werkplekken, zoals keukens van bejaardenhuizen, of hebben projecten vanwege reorganisaties minder tijd voor de begeleiding van jongeren. Ook bij de RvdK spelen bezuinigingen een rol. In verschillende regio's heeft een teamversmalling plaatsgevonden waardoor ct'ers grotere gebieden onder hun hoede krijgen, of nieuwe gebieden die ze nog niet goed kennen. Het gevolg is vaak dat ct'ers meer reistijd hebben, waardoor ze minder projecten kunnen bezoeken en het relatiebeheer afneemt. In nieuwe gebieden moeten ze weer van vooraf aan beginnen met relatiebeheer. Een volgend knelpunt dat ct'ers noemen is het verlies van projecten. Enerzijds ervaren ct'ers soms dat projecten afhaken als zich incidenten hebben voorgedaan, bijvoorbeeld als de jongere gestolen heeft of agressief gedrag heeft vertoond. Anderzijds kunnen projecten wegvallen door te weinig plaatsingen. In sommige regio's heeft de RvdK veel projecten in beheer. Op sommige projecten worden (door verminderde instroom of doordat het project slechts voor een kleine groep jongeren geschikt is) minder frequent

jongeren geplaatst, waardoor er weinig contact is. Hierdoor kunnen projecten wegvallen.

4.11 Samenwerking tussen ct'ers en werkmeesters en werkbegeleiders

4.11.1 Werkrelatie met werkmeesters

Er zijn weinig ct'ers die veel ervaring hebben met groepsprojecten en werkmeesters. Eén van de redenen hiervoor is dat veel ct'ers aangeven dat groepswerkprojecten minder vaak voorkomen en alleen voor een specifieke groep jongeren worden ingezet. Een andere reden is dat in sommige regio's binnen het team aandachtshouders zijn aangewezen die het contact met groepswerkprojecten onderhouden. Ook uit het dossieronderzoek komt naar voren dat er relatief weinig groepsprojecten zijn (13 van de 113, 11,5%). De ct'ers die er wel ervaring mee hebben, zijn over het algemeen positief over de werkrelatie met werkmeesters. Werkmeesters zijn betrokken en toegankelijk en het is goed mogelijk om feedback te geven. *“Het is de manier waarop je het brengt. Ik vind altijd wel een manier om het bespreekbaar te maken.” “Het moet wel gebeuren, want de veiligheid van de groep is het belangrijkste.”* Er wordt doorgaans face-to-facecontact onderhouden met werkmeesters, een enkeling heeft alleen telefonisch of mailcontact met werkmeesters. *“Voorheen ging elk weekend een ct'er naar een groepswerkproject. Dat kan niet meer, we hebben nu te weinig mensen om alle zaterdagen te vullen.”*

Drie ct'ers geven specifiek aan dat werkmeesters het idee kunnen hebben dat ze alleen een goede werkmeester zijn wanneer het traject slaagt. De betreffende ct'ers denken daar anders over en wijzen de werkmeesters er dan op dat het soms vanuit pedagogisch oogpunt het beste is wanneer een werkstraf 'terug wordt gestuurd' en de jongere ervaart dat er consequenties zijn verbonden aan hun eigen handelen.

Het merendeel van de ct'ers geeft aan dat zij niet goed weten of de werkmeesters formeel worden aangesteld met behulp van het competentieprofiel: externe bureaus regelen namelijk de aanstelling van de werkmeesters (in één regio vindt dit in eigen beheer plaats). Wel geven ct'ers soms specifieke voorkeuren door aan het externe bureau. Een van de ct'ers vertelt daarover: *“Wanneer het gaat om een meidenclub met gedragsproblemen, dan wil ik een vrouw erop die van aanpakken weet, dat geef ik door zodat de aanbieder daar rekening mee kan houden. Ik geef van te voren dus de doelgroep aan”.* Ook eerdere (goede en minder goede) ervaringen met werkmeesters worden doorgegeven aan het externe bureau dat de aanstelling regelt. Ct'ers vinden in ieder geval dat er nu – meer dan voorheen – eisen worden gesteld aan de werkmeesters en dat met hen serieuze sollicitatiegesprekken worden gevoerd.

De geïnterviewde werkmeesters zijn allen tevreden over de samenwerking met de ct'ers. Er zijn korte lijnen, de communicatie verloopt goed en ze voelen

zich vrij om knelpunten te bespreken indien die zich voordoen. De meeste werkmeesters zijn van mening dat ct'ers goed optreden als jongeren zich niet aan de regels houden. Een van hen vindt echter dat er nu te lang gewacht wordt voordat jongeren een gele kaart krijgen en ziet graag dat ct'ers strenger optreden.

De manier waarop de werkmeesters worden geïnformeerd over de jongeren die zij in hun groep krijgen verschilt. Sommige werkmeesters ontvangen schriftelijke achtergrondinformatie over de jongeren (bijvoorbeeld of de jongere al eerder taakstraffen heeft uitgevoerd en de aanwezigheid van gedragsproblemen). Anderen krijgen dit (soms wel, soms niet) telefonisch door. Indien de informatie ontbreekt zien de werkmeesters dit niet per se als een knelpunt. Zij vinden het allen belangrijk om onbevooroordeeld het project te starten. Wel is behoefte aan praktische informatie die van belang is voor het werk, zoals de schoenmaat van de jongeren of de aanwezigheid van een enkelband. Een werkmeester die over elke jongere schriftelijke informatie ontvangt, ervaart dat deze informatie niet altijd juist is. *“We komen daar zelf wel achter door met zo'n jongere op de werkvloer te zijn. Je merkt welke jongeren je meer moet aansturen, welke er niet van houden om orders aan te nemen van ons of wie hardwerkende jongeren zijn.”*

Een van de geïnterviewde werkmeesters denkt dat het de kwaliteit van de werkstraf ten goede komt als de informatieoverdracht landelijk gestandaardiseerd wordt. Hetzelfde geldt voor de contracten voor de jongeren, die door de regio's op verschillende manieren zijn aangepast. Een andere werkmeester zou graag zien dat in de contracten wordt opgenomen dat jongeren hun ID mee moeten nemen naar het werk. Tot slot merkt deze werkmeester op dat ct'ers nog ieder hun eigen werkwijze hebben, hij zou daarin graag meer uniformiteit zien.

4.11.2 Werkrelatie met werkbegeleiders

Over het algemeen spreken de ct'ers van een goede werkrelatie met werkbegeleiders. Ct'ers geven aan dat ze na verloop van tijd een band opbouwen met de begeleiders en dat dit helpt om een goede match te kunnen maken. Sommige ct'ers zouden wel meer tijd en ruimte willen om contact te leggen en onderhouden met werkbegeleiders. Meerdere ct'ers merken op dat het bij werkbegeleiders (meer dan bij werkmeesters) belangrijk is om op een positieve manier feedback te geven. Zeker wanneer een plaatsing niet goed is gegaan, moeten (vanuit het oogpunt dat er geen projecten verloren mogen gaan) de belangen van de werkbegeleiders (en diens organisatie) heel serieus genomen worden, aldus de ct'ers. Een ct'er legt uit hoe je op een positieve manier feedback kunt geven: *“Ik vertel wat ik terug hoor, of diegene dat herkent, of we iets anders kunnen doen. Ik zet het meestal in actieve vorm, wat kunnen wij doen? Dus een coachende rol, niet afkeuren.”*

Een probleem waar een aantal ct'ers tegenaan loopt, is dat werkbegeleiders te laat melden dat het niet goed gaat, waardoor er niet meer (tijdig) geïntervenieerd kan worden. Een ct'er signaleert: *“Je wilt projecten niet kwijtraken,*

dus gaat soms mee met wat de werkbegeleider wil. Soms is dat lastig, bijvoorbeeld als je niets terug hoort of dat ze zelf dingen proberen op te lossen zonder mij te informeren.” Tot slot benoemt een ct’er dat projecten verschillen in pedagogische kwaliteit en dat het belangrijk is om bewust te zijn van wat je van een project mag verwachten.

De geïnterviewde werkbegeleiders zijn positief over de samenwerking met ct’ers. Zij zien de ct’ers als goede professionals, die goed meedenken. Er zijn korte lijnen en de communicatie verloopt prettig. De werkbegeleiders voelen zich vrij om zaken te bespreken en geven aan dat wederzijds feedback wordt gegeven. Eén werkbegeleider heeft een punt van kritiek, hij vindt dat sommige ct’ers te zacht met de jongeren omgaan. *“Als jongeren zich niet aan de afspraak houden moeten ze gestraft worden, maar zij geven dan weer een kans of gaan toch weer even praten en uitleggen.”*

4.12 Ervaringen van de jongeren

Tijdens de bezoeken aan de werklocaties zijn vijf jongens in de leeftijd van zestien tot en met achttien jaar geïnterviewd. Eén jongen voerde zijn werkstraf individueel uit bij een buurthuis, waar hij schoonmaak- en onderhoudsklusjes verrichtte. De andere jongeren werkten bij groepsprojecten in de bossen, met werkzaamheden als houthakken en zagen. Alle jongeren hebben een intake-gesprek gehad. Over het algemeen vonden de jongeren dit gesprek goed verlopen, ze kregen goede uitleg van de ct’er. Eén van de jongeren vond dat de ct’er te snel conclusies trok en zich onnodig streng opstelde. Twee jongeren hebben een kennismakingsgesprek gehad op het project met de ct’er en werkbegeleider/werkmeester en één jongere alleen met de werkmeester. Deze kennismakingsgesprekken verliepen goed, de regels en werkzaamheden zijn duidelijk uitgelegd. Twee jongeren zijn tevreden over het project waar ze zijn geplaatst. Ze voelen zich op hun gemak en vinden het project passend qua begeleiding en inhoud van werk. De andere jongeren zijn negatief over het project. Ze vinden de werkzaamheden te eentonig of te zwaar. Eén jongere, die zijn werkstraf buiten uitvoert, zou liever binnen werken zodat omstanders niet weten dat hij een taakstraf heeft. Een jongere die eerder een werkstraf heeft uitgevoerd, vond zijn werkstraf in een restaurant nuttiger dan zijn huidige werkstraf in een groepsproject, omdat hij in het restaurant werkervaring kon opdoen.

4.13 Communicatie over aard, doel en resultaten werkstraf

De laatste kernactiviteit van het project KWS omvat de communicatie over de aard, het doel en de resultaten van de werkstraf. Beoogd werd om communicatieactiviteiten te initiëren om de beeldvorming over en het draagvlak voor

werkstraffen voor jongeren bij (interne en externe) stakeholders te beïnvloeden.

In maart 2012 is de eerste versie van het communicatieplan geschreven. Het plan betrof een groeidocument en vormde de basis voor de plannen die nadien volgden. De communicatie heeft zich de eerste maanden in het bijzonder gericht op de coördinatoren. Beoogd werd om ct'ers kennis te laten maken met het project, nut en noodzaak onder het voetlicht brengen en inzicht te bieden in wat de nieuwe werkwijze voor hen betekent. Hiervoor zijn onder meer binnen de groep ct'ers ambassadeurs aangesteld, opdat zij de informatie in hun team konden delen. Met ct'ers is besproken in hoeverre zij op de hoogte zijn van de andere aspecten van het project KWS, anders dan de methode ct. Bij bijna alle ct'ers staat het project KWS niet (meer) scherp op het netvlies; een enkeling benoemt de professionalisering van de werkbegeleiders en werkmeesters en de proeftuin werkstraffen in de wijk.

Daarnaast heeft communicatie met externe partijen plaatsgevonden, waaronder toenmalige Bureaus Jeugdzorg, het Openbaar Ministerie en de rechterlijke macht. Bij werkmeesters en werkbegeleiders is voorts het competentieprofiel aangekondigd. Tot slot heeft een pilot 'communiceren over werkstraffen in de wijk' plaatsgevonden, waarbij werd beoogd om te communiceren over werkzaamheden in de wijk. Op deze wijze werd beoogd om verbinding met de samenleving te zoeken en zodoende het draagvlak voor de werkstraf positief te beïnvloeden. Met ct'ers is besproken in welke mate zij hebben ervaren dat communicatieactiviteiten zijn ingezet. Veel ct'ers geven aan dat zij daar geen weet van hebben, dan wel daar niet betrokken bij zijn. Een aantal ct'ers (n=10) geeft aan dat dit door de landelijke stafoorganisatie wordt georganiseerd. De voorbeelden die worden genoemd zijn voorlichtingsactiviteiten bij gemeenten en ketenpartners over het werk van de RvdK of het plaatsen van een stukje in een lokale krant bij de start van een groepsproject.

5 CONCLUSIE

5.1 Doel onderzoek

Het onderzoek had tot doel om te bepalen in hoeverre de maatregelen en activiteiten ten behoeve van de kwaliteitsverbetering van werkstraffen – zoals voortgekomen uit het project KWS – worden uitgevoerd zoals beoogd. Voorafgaand aan de procesevaluatie is de beleidstheorie van het project KWS gereconstrueerd. De beleidstheorie geeft aan wat met het project wordt beoogd en hoe het doel wordt bereikt. Vervolgens hebben we de beleidstheorie van het project KWS geconfronteerd aan de What Works-benadering. Na de reconstructie vond een implementatiecheck plaats. De implementatiecheck was bedoeld om na te gaan in hoeverre de activiteiten van het project KWS in de tien regio's van de RvdK zijn geïmplementeerd en of het zinvol is om een procesevaluatie uit te voeren. Uit de implementatiecheck volgde dat de activiteiten van het project KWS in voldoende mate waren geïmplementeerd. We zijn vervolgens in alle tien de regio's gestart met de procesevaluatie. De procesevaluatie was gericht op de kernactiviteiten van project KWS, namelijk het werken met de methode ct en als onderdeel daarvan, het matchen van jongeren met een werkproject conform hun begeleidingsbehoefte en de communicatieactiviteiten over de aard, het doel en de resultaten van de werkstraf. In de navolgende paragrafen worden de onderzoeksvragen beantwoord en geven we de conclusies weer met betrekking tot de planevaluatie, de implementatiecheck en de procesevaluatie.

5.2 Planevaluatie

1. Welke doelen worden met het project Kwaliteit van Werkstraffen nagestreefd?

De beoogde doelstelling van het project Kwaliteitsverbetering van Werkstraffen was tweeledig, namelijk het verhogen van de pedagogische waarde van de werkstraf en het vergroten van draagvlak voor en een betere beeldvorming over de werkstraf voor jongeren bij ketenpartners, jongeren en ouders. Dit leidt vervolgens tot het vergroten van de slagingskans van de werkstraf met als einddoel een vermindering van de recidive onder werkgestrafte jongeren.

2. Op welke wijze (met welke maatregelen/activiteiten) is het de bedoeling dat deze doelen worden bereikt?

Binnen het project KWS konden zeven activiteiten worden onderscheiden, namelijk 1. het werken met een landelijke methode coördinatie taakstraffen, 2. het werken met categorieën op basis van de begeleidingsbehoefte van de jongere, 3. bijscholing van ct'ers en hun teamleiders, 4. communicatie over de aard, het doel en de resultaten van de werkstraf, 5. Pilot/proeftuinen ten

behoefte van het opdoen van ervaring met aanpassingen in het werkproces taakstraffen, 6. het gebruik van een competentieprofiel bij het aanstellen van werkmeesters en 7. het aanpassen van de ICT-omgeving aan de nieuwe methode ct.

Bij de maatregelen en activiteiten kan onderscheid worden gemaakt naar kernactiviteiten en organisatorische activiteiten. De eerste vier activiteiten zijn kernaspecten en vormden samen de inhoud van het project KWS. De laatste drie activiteiten zijn organisatorische activiteiten en betreffen feitelijk voorwaardelijke activiteiten. De voorwaardelijke activiteiten zijn niet primair op de beoogde doelstellingen gericht, maar dragen bij aan de werkzame mechanismen van de kernactiviteiten. Voor de (theoretische) argumentatie van de invulling van het project KWS hebben we ons daarom beperkt tot de kernactiviteiten van het project KWS.

3. Wat is de (theoretische) argumentatie voor de gekozen invulling van de kwaliteitsverbetering en in hoeverre is hiervoor empirische ondersteuning te vinden?

De veronderstelde werkzaamheid voor het werken met een landelijke methode is dat methodisch werken impliceert dat de coördinatie van taakstraffen op een meer systematische en procesmatige wijze plaatsvindt, waarbij het handelen door de afzonderlijke ct'ers niet wezenlijk van elkaar verschilt. De methode helpt de ct'ers om bewuster en transparanter keuzes te maken, deze uit te voeren en te onderbouwen. Bij de indeling in begeleidingscategorieën is de gedachte dat door de ct'er wordt aangesloten bij de specifieke begeleidingsbehoefte van de jongere. De benadering van de ct'er is daarom op de persoon van de jongere toegesneden. De pedagogische waarde komt hierdoor beter tot zijn recht. De bijscholing van ct'ers en hun teamleiders zorgt voor een professionaliseringsslag, zodat de methode ct, waar de indeling van begeleidingscategorieën onderdeel van is, wordt uitgevoerd zoals beoogd. De argumentatie is dat een werkstraf pas goed kan worden begeleid, wanneer de ct'ers en teamleiders professioneel zijn. De achterliggende gedachte tot slot bij de communicatieactiviteiten is dat meer inzicht in de aard, het doel en de resultaten van de werkstraf zal leiden tot een beter begrip voor en een betere beeldvorming over de werkstraf.

Voor de empirische ondersteuning van de werking van de (kern)activiteiten van het project KWS hebben we gezocht naar aanknopingspunten in de What Works-principes. Grootschalige meta-evaluaties hebben in de jaren '90 een aantal beginselen aan het licht gebracht, waar strafrechtelijke interventies idealiter aan voldoen om een positief resultaat (voorkoming van recidive) te bewerkstelligen. Deze beginselen worden ook wel aangeduid als de What Works-principes en de RvdK heeft bij het opstellen van de methode ct hierbij willen aansluiten. De indeling in begeleidingscategorieën sluit aan bij het responsiviteitsbeginsel. Responsiviteit betreft de ontvankelijkheid van een delinquent voor een bepaalde interventie en het belang van een goede afstemming of match tussen de delinquent en de interventie en/of uitvoerder van de interventie. De genoemde match is precies wat wordt beoogd met de

methode ct en het werken met begeleidingscategorieën. Een belangrijke voorwaarde voor de responsiviteit is dat de jongere in de juiste categorie wordt ingedeeld. De bijscholing van de ct'ers en teamleiders beoogt hieraan bij te dragen en sluit aan bij het professionaliteitsbeginsel van de What Works-principes.

5.3 Implementatiecheck

4. *Wat is de stand van zaken ten aanzien van de implementatie van het project Kwaliteit van Werkstraffen (per regio en per locatie)?*
5. *Onder welke voorwaarden is de implementatiegraad voldoende voor het uitvoeren van een procesevaluatie?*

De implementatiecheck bestond uit een vragenlijst die is ingevuld door de implementatieleiders van de afzonderlijke regio's. Voor de uitkomsten van de vragenlijst is een normeringsschema opgesteld waarmee we de mate van implementatie per regio konden vaststellen. We hebben de volgende norm gehanteerd: bij een minimale score van 6 op voorwaardelijke activiteiten en bij een minimale score van 10 op kernactiviteiten, is de implementatie in voldoende mate gevorderd en kan in de betreffende regio worden gestart met de procesevaluatie. Een minimale score van 6 en 10 impliceerde dat in de betreffende regio de voorwaardelijke activiteiten voor iets meer dan de helft zijn geïmplementeerd en de kernactiviteiten voor iets meer dan driekwart. Uit de implementatiecheck volgde dat slechts in drie regio's de teamleiders de training sturen op methodisch werken hebben gevolgd, dat het beleggen van een MDO bij een voornemen tot het negatief afsluiten van een werkstraf niet altijd gebeurt en dat in beperkte mate communicatieactiviteiten zijn geïnitieerd ter verbetering van de beeldvorming over de werkstraf. Voor het overige kon in alle regio's worden geconcludeerd dat de implementatie van het project KWS in voldoende mate was gevorderd om te starten met de procesevaluatie. Deze conclusie is nadien nog bevestigd door bestudering van recente auditverslagen.

6. *Met welke indicatoren en/of methoden kunnen proces en resultaten c.q. effecten van de kwaliteitsverbetering van werkstraffen worden gemeten?*

Voor de procesevaluatie zijn we op zoek gegaan naar indicatoren die direct te relateren zijn aan de kernactiviteiten van het project KWS. Daarnaast zijn meer algemene indicatoren geformuleerd op basis waarvan ontwikkelingen kunnen worden gemeten over de jaren heen, zoals het aantal opgelegde werkstraffen, gemiddeld aantal uren werkstraffen en geslaagde en afgebroken werkstraffen. Het resultaat van de meting op laatst genoemde indicatoren (geslaagde en afgebroken werkstraffen) kan een resultaat/effect zijn van het project KWS. De indicatoren zijn in de procesevaluatie gemeten met behulp van verschillende methoden, namelijk 1. interviews met ct'ers gecombineerd met dossierstudie, 2. interviews met werkmeesters/werkbegeleiders en jongeren, 3. interviews met teamleiders en 4. het ontsluiten van informatie uit het registratiesysteem van KBPS.

7. *Worden deze indicatoren reeds vastgelegd? Zo ja, hoe? Zijn de indicatoren betrouwbaar en valide? Zijn zij periodiek te ontsluiten? Hoe? Is er enige zekerheid dat de indicatoren ook in de toekomst beschikbaar zijn?*
8. *Is er informatie die alsnog moet worden geregistreerd om proces en resultaten van de kwaliteitsverbetering te kunnen meten? Zo ja, welke informatie? Door wie? Op welke wijze?*

Uit de dossierstudie blijkt dat niet alle indicatoren worden vastgelegd in het dossier van de jeugdige. Zo worden ingevulde intakeformulieren niet in KBPS opgenomen en zijn projecten in KBPS niet altijd ingedeeld in begeleidings-categorieën, waardoor in een aantal dossiers niet terug te vinden was of de ct'er de jeugdige conform begeleidingsbehoefte had gematched aan een werkproject. Ook troffen wij verschillen tussen ct'ers aan wat betreft welke onderdelen van het werkproces worden geregistreerd en de mate waarin bepaalde onderdelen al dan niet uitgebreid worden geregistreerd, zoals de inzet van positieve interventies, het uitnodigen van de jeugdreclasseerder/gezinsvoogd voor het intakegesprek, het informeren van ouders en de jeugdreclasseerder/gezinsvoogd over de inzet van negatieve interventies en het plaatsvinden van een eindgesprek met de jeugdige. Dit betekent dat in de procesevaluatie de aanvullende interviews met ct'ers onmisbaar waren voor het meten van de indicatoren en dat bij de huidige situatie (toekomstige) periodieke ontsluiting hoofdzakelijk kwalitatief van aard zal zijn.

5.4 Procesevaluatie

9. *Worden de maatregelen/activiteiten voor de kwaliteitsverbetering van werkstraffen (zie vraag 2) uitgevoerd zoals beoogd? Op welke punten wel en op welke punten niet?*

Zoals genoemd was de procesevaluatie gericht op de kernactiviteiten van project KWS, namelijk de communicatieactiviteiten over de aard, het doel en de resultaten van de werkstraf en de methode ct en het matchen van de jongeren met een werkproject conform hun begeleidingsbehoefte. De overige activiteiten waren onderdeel van de implementatiecheck.

Uit de implementatiecheck bleek al dat in beperkte mate communicatie-activiteiten zijn geïnitieerd. Uit de procesevaluatie bleek voorts dat de ingezette communicatieactiviteiten reeds in het verleden (nu ruim drie jaar geleden) zijn geïnitieerd en niet gecontinueerd.

Daarnaast volgt uit de interviews met ct'ers en dossierstudie dat een aantal onderdelen van de methode ct niet of enkel sporadisch worden toegepast. Zo is landelijk nog geen uniform intakeformulier in gebruik genomen, wordt vrijwel nooit een coördinatieplan opgesteld en worden (face-to-face-)eindgesprekken in verband met tijdgebrek vaak achterwege gelaten. Voor met name het intakeformulier geldt dat dit een eenvoudige stap zou kunnen zijn in het uniformeren van het werkproces van de ct'ers. Intakegesprekken vinden wel standaard plaats. Bij het rechtersmodel bereiden ct'ers zich gedegen voor op

het intakegesprek. Bij het officiersmodel gebeurt dit in een aantal regio's niet meer, omdat het gesprek plaatsvindt op het taakstrafloket en van te voren niet zeker is welke jongeren daadwerkelijk een taakstraf opgelegd krijgen. Kennismakingsgesprekken vinden bij individuele werkprojecten vrijwel altijd plaats. Bij groepsprojecten wordt dit gesprek veelal door werkmeesters gevoerd, zonder de aanwezigheid van de ct'er. De inzet van positieve en negatieve interventies is goed ingebed in het werkproces van de ct'ers. Een belangrijk onderdeel van de methode ct is het werken met categorieën op basis van de begeleidingsbehoefte van de jongere. In alle bestudeerde dossiers is de jongere ingedeeld in een begeleidingscategorie. Dit geldt echter niet voor de werkprojecten. Een aantal ct'ers geeft aan dat het toekennen van begeleidingscategorieën aan projecten in de praktijk lastig is, omdat de begeleiding die een project kan bieden afhankelijk is van de dienstdoende werkbegeleider. Ondanks de kanttekeningen die sommige ct'ers plaatsen bij de categorisering van jongeren en werkprojecten, slagen ct'ers er naar hun mening doorgaans goed in om jongeren te matchen conform hun begeleidingsbehoefte. In een enkel geval lukt het niet, omdat onvoldoende projecten beschikbaar zijn of omdat de begeleidingsbehoefte verkeerd wordt ingeschat.

10. Doen zich knelpunten en/of (onvoorziene) neveneffecten voor bij de kwaliteitsverbetering? Zo ja, welke? Zijn er knelpunten opgelost? Zo ja, op welke wijze? Zijn verbeteringen in de projectopzet en/of uitvoering mogelijk? Zo ja, welke?

Een groot deel van de ct'ers vindt dat – wanneer alle onderdelen van de methode ct worden gevolgd zoals beoogd – dit een verzwaring van de werklust betekent die haaks staat op de productie die ct'ers moeten halen. Dit houdt in dat bepaalde onderdelen stevast of vaak worden overgeslagen, waaronder het maken van een coördinatieplan of het voeren van een eindgesprek met de jeugdige. Afgezien van het doorlopen van alle stappen kost ook het registreren in KBPS volgens ct'ers veel tijd. Bovendien wordt een verzwaring ervaren van de doelgroep. De doelgroep vraagt meer dan voorheen begeleiding en de inzet van interventies.

Als belangrijke randvoorwaarde voor een goede matching wordt door ct'ers stevast de aanwezigheid van een groot aantal werkprojecten genoemd. Het verschilt per regio op welke wijze het werven en beheren van werkprojecten is georganiseerd. In de ene regio is het belegd bij een werkgroep en in een andere regio is het werven en beheren belegd bij individuele ct'ers. Daarbij wordt over het algemeen opgemerkt dat weinig tijd en geld wordt vrijgemaakt voor het beheer van werkprojecten, onder meer omdat het belang daarvoor niet wordt onderkend. Bovendien zijn door het grotere werkgebied van ct'ers de afstanden tussen projecten groter geworden en hebben ct'ers minder frequent (face to face en telefonisch) contact met de projecten. Dit wringt met de huidige marktomstandigheden, waarin bedrijven te maken hebben met bezuinigingen en niet langer tijd hebben om werkgestrafte jongeren te begeleiden waardoor projecten afhaken en werkplekken verdwijnen.

11. Zijn er al eerste (voorlopige) resultaten van de kwaliteitsverbetering zichtbaar (in het licht van de doelstellingen)? Zo ja, welke?

Uit de procesevaluatie volgt dat naar de mening van de ct'ers hun werk als ct'er niet wezenlijk is veranderd door het project KWS. De methode ct heeft hun werkwijze vastgelegd en het belang van enkele onderdelen van hun werk onder het voetlicht gebracht, waaronder het rekening houden met de begeleidingsbehoefte van de jongere bij het plaatsen op een werkproject. Door de methode ct is het werk van de ct'er daarentegen wel inzichtelijk en meer transparant gemaakt. Bovendien wordt door gesprekspartners beter en meer geregistreerd dan voor de kwaliteitsverbetering.

De gedachte is dat door een optimale matching de pedagogische waarde van de werkstraf wordt vergroot en daarmee ook de slagingskansen van de werkstraf. De cijfers uit het registratiesysteem van KBPS hebben laten zien dat sinds de implementatie van het project KWS het merendeel van de jongeren wordt ingedeeld in een begeleidingscategorie. Dit betekent nog niet dat vervolgens ook een optimale matching heeft plaatsgevonden. In de interviews is door ct'ers opgemerkt dat zij er in belangrijke mate goed in slagen om een passende werkstraf te vinden en ook uit de dossierstudie volgt dat de jongeren in bijna 90 procent van de trajecten worden gematched conform hun begeleidingsbehoefte. Ook aan dit percentage kan niet zonder meer de conclusie worden verbonden dat daadwerkelijk een optimale match heeft plaatsgevonden, omdat een ct'er in KBPS aan een of meerdere werkprojecten alle categorieën kan koppelen en in de gegeven situatie is volgens KBPS dan per definitie sprake van een match. Op basis van de bevindingen is het derhalve lastig om te beoordelen of project KWS heeft bijgedragen aan een betere matching van de jongere aan een werkproject. Desalniettemin is het wel aannemelijk – en dit wordt ook beaamd door de gesprekspartners – dat door het project KWS ct'ers en teamleiders gezamenlijk meer stilstaan bij de vraag waar de werkgestrafte jongere behoefte aan heeft versus welke werkprojecten hierbij aansluiten. Ook de rol van de gedragsdeskundige is meer op de voorgrond komen te staan. Voor project KWS werkten ct'ers hoofdzakelijk autonoom.

Het doel van het project KWS was om de slagingskansen van de werkstraf te vergroten met als einddoel een vermindering van de recidive onder werkgestrafte jongeren. We kunnen geen uitspraken doen over of het project KWS van invloed is (geweest) op het percentage werkgestrafte jongeren dat zijn werkstraf positief afrondt. Uit de registratiegegevens van KBPS blijkt dat in de jaren na de implementatie van het project KWS geen verandering is opgetreden in het percentage jongeren dat de werkstraf positief heeft afgerond. Maar zoals blijkt uit hoofdstuk 4 zijn er veel andere factoren die het slagen van de werkstraf beïnvloeden. Zo is door zowel ct'ers als teamleiders aangedragen dat de werkgestrafte doelgroep in de loop der tijd zwaarder is geworden. Deze constatering sluit aan bij de kritiek die in het verleden is geuit, namelijk dat de werkstraf vaak niet geschikt zou zijn voor de delicten waarvoor deze wordt opgelegd. Hoewel we dit niet kunnen beoordelen, is het

aannemelijk dat hoe zwaarder de doelgroep, hoe groter de kans dat een werkstraf niet positief wordt afgerond. Dit geeft aanleiding tot een discussie die zich breder uitstrekt dan het proces rondom de organisatie en coördinatie van de uitvoering van de werkstraf (en waarop het voormalige project KWS betrekking had). Voor welke jongeren en delicten is een werkstraf geschikt? Wat zijn de voorwaarden voor het slagen van een werkstraf? Deze vragen zouden onderwerp kunnen zijn voor aanvullend onderzoek.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1

Vragenlijst kwaliteitsverbetering werkstraffen

Het WODC van het ministerie van VenJ heeft aan Regioplan gevraagd een procesevaluatie van het project Kwaliteit van Werkstraffen uit te voeren (KWS). Het onderzoek heeft tot doel om te bepalen in hoeverre de maatregelen en activiteiten ten behoeve van de kwaliteitsverbetering van werkstraffen worden uitgevoerd zoals beoogd. Daarnaast moet de procesevaluatie inzicht bieden in eventuele knelpunten, neveneffecten en (voorlopige) resultaten van de kwaliteitsverbetering.

Voor de start van de procesevaluatie vindt een implementatiecheck plaats om na te gaan in hoeverre de maatregelen en activiteiten ten behoeve van de kwaliteitsverbetering van werkstraffen voldoende zijn geïmplementeerd. Om inzicht te krijgen in de stand van zaken van de implementatie heeft Regioplan deze vragenlijst ontwikkeld. Het is belangrijk om deze vragenlijst accuraat in te vullen, omdat de antwoorden van invloed zijn op de start van de procesevaluatie.

Als u tijdens het invullen wilt terugkijken naar uw antwoorden of uw antwoorden wilt wijzigen, dan kunt u op 'terug' klikken. Ook kunt u pauzeren en op een later moment het invullen hervatten. Aan het einde van de vragenlijst krijgt u de gelegenheid om iets op te merken dat niet aan bod is gekomen. U bent maximaal 10 minuten bezig met het invullen.

In welke regio bent u werkzaam? [!=A1!]

- ☐ Amsterdam
- ☐ Gelderland
- ☐ Haaglanden
- ☐ Midden Nederland
- ☐ Noord-Holland
- ☐ Noord Nederland
- ☐ Overijssel
- ☐ Rotterdam
- ☐ Zuidoost Nederland
- ☐ Zuidwest Nederland

Heeft uw regio meerdere locaties? [!=A2!]

- ☐ ja
- ☐ nee

Hoeveel ct'ers zijn binnen uw regio werkzaam? _____ [!=A3!]

Wat is uw functie? [!=A4!]

- ☐ Regiodirecteur
- ☐ Teamleider
- ☐ Gedragsdeskundige
- ☐ Coördinator taakstraffen
- ☐ Anders, namelijk: _____

Op welke wijze bent u betrokken bij de implementatie van het project KWS? [!=A5!]

- ☐ Als implementatieleider
- ☐ Anders, namelijk: _____

Is voor uw regio een regionaal implementatieplan voor de kwaliteitsverbetering van werkstraffen opgesteld? [!=A6!]

- ☐ ja
- ☐ nee

Is naar uw mening de implementatie van de activiteiten van het project KWS in uw regio voltooid? [!=A7!]

- ☐ de implementatie is voltooid
- ☐ de implementatie is deels voltooid
- ☐ de implementatie moet nog worden gestart

Wilt u het antwoord op deze vraag toelichten? [!=A8!]

Wanneer verwacht u dat de implementatie volledig is voltooid (graag 'jaar' en indien bekend 'maand' invullen)? [!=A9!]

Is in uw regio het nieuwe werkproces ct geïmplementeerd? [!=B1!]

- ☐ ja, volledig
- ☐ deels
- ☐ nee

Welke onderdelen van het nieuwe werkproces zijn nog niet (helemaal) geïmplementeerd? [!=B2!]

Hebben (bijna) alle ct'ers in uw regio de training 'methodisch werken' gevolgd? [!=C1!]

- ☐ ja
☐ nee

Wordt in de toekomst voorzien in deze training voor alle ct'ers? [!=C2]

- ☐ ja, dat staat gepland in de periode _____

- ☐ nee, dat staat (nog) niet gepland

Wilt u toelichten waarom (nog) niet in deze training wordt voorzien? [!=C3!]

Hebben (bijna) alle ct'ers in uw regio de training 'motiverende gespreksvoering' gevolgd? [!=C4!]

- ☐ ja
☐ nee

Wordt in de toekomst voorzien in deze training voor alle ct'ers? [!=C5!]

- ☐ ja, dat staat gepland in de periode _____

- ☐ nee, dat staat (nog) niet gepland

Wilt u toelichten waarom (nog) niet in deze training wordt voorzien? [!=C6!]

Heeft u/de teamleider in uw regio de training 'sturen op methodisch werken' gevolgd? [!=C7!]

- ☐ ja
☐ nee

Wordt in de toekomst voorzien in deze training voor u/de teamleider? [!=C8!]

- ☐ ja, dat staat gepland in de periode _____

- ☐ nee

Wilt u toelichten waarom (nog) niet in deze training niet voorzien? [!=C9!]

Wordt intervisie georganiseerd voor de ct'ers over het toepassen van de methode ct? [!=C10!]

- ☐ ja
☐ nee

Kunt u toelichten waarom (nog) geen intervisie wordt georganiseerd? [!=C11!]

Vindt u dat de ct'ers voldoende zijn toegerust om methodisch te werken en het werkproces ct uit te voeren? [!=D1!]

- ☐ ja
☐ deels
☐ nee

Wilt u uw antwoord op de vorige vraag toelichten? [!=D2!]

Wordt de methode ct in de trajecten werkstraffen door de ct'ers gebruikt? [!=D3!]

- ☐ ja, in alle trajecten
☐ ja, in bijna alle trajecten
☐ nee

Wilt u het antwoord op deze vraag toelichten? [!=D4!]

Worden de jongeren door de ct'ers ingedeeld in één van de vier begeleidingscategorieën? [!=E1!]

- ☐ ja, in alle trajecten
☐ ja, in bijna alle trajecten
☐ nee

Wilt u toelichten waarom niet? [!=E2!]

Worden de jongeren door de ct'ers conform hun begeleidingsbehoefte gematched met een project en begeleider? [!=E3!]

- ☐ ja, in alle trajecten
☐ ja, in bijna alle trajecten
☐ nee

Wilt u toelichten waarom niet? [!=E4!]

Wordt door de ct'ers bij een voornemen tot het negatief afsluiten van een taakstraf een MDO belegd? [!=E5!]

- ☐ ja, in alle trajecten
☐ ja, in bijna alle trajecten
☐ nee

Wilt u toelichten waarom niet? [!=E6!]

Huren de ct'ers uitsluitend werkmeesters in als die voldoen aan het vastgestelde 'competentieprofiel betaalde werkmeesters'? [!=E7!]

- ☐ ja, in alle gevallen
☐ ja, in bijna alle gevallen
☐ nee

Wilt u toelichten waarom niet? [!=E8!]

Zijn er communicatieactiviteiten geïnitieerd in uw regio om de beeldvorming over en het draagvlak voor werkstraffen voor jongeren te beïnvloeden? [!=F1!]

- ☐ ja
☐ nee

Wilt u de activiteiten in het kort toelichten? [!=F2!]

Zijn de noodzakelijke ICT-wijzigingen voor de operationele uitvoering van werkstraffen en voor het genereren van sturing- en managementinformatie uitgerold in KBPS? [!=G1!]

- ☐ ja
☐ deels
☐ nee

Welke noodzakelijke ICT-wijzigingen dienen volgens u nog te worden uitgerold in KBPS? [!=G2!]

Monitort de regiocontroller periodiek een aantal afgeronde taakstraffen?

[!=H1!]

- ☐ ja
☐ nee

Worden de uitkomsten vastgelegd in zogenoemde auditverslagen?

[!=H2!]

- ☐ ja
☐ nee

Worden de uitkomsten van deze monitor met u/teamleider taakstraffen besproken? [!=H3!]

- ☐ ja
☐ nee

Zijn de antwoorden die u heeft gegeven in de vragenlijst van toepassing voor alle locaties van uw regio? [!=I1!]

- ☐ ja
☐ deels
☐ nee

Wilt u toelichten op welke onderdelen verschillen bestaan tussen de locaties binnen uw regio? [!=I2!]

Wilt u nog iets kwijt dat niet aan bod is gekomen in de vragenlijst? [!=I3!]

☐ ja, _____

☐ nee

Wilt u tot slot voor eventuele nadere vragen over de implementatie in uw regio hieronder uw naam en telefoonnummer invullen? [!=I4!]

U bent aan het einde gekomen van de vragenlijst. Hartelijk dank voor uw medewerking? Wilt u op 'verder' klikken en de vragenlijst versturen?

BIJLAGE 2

Indicatoren procesevaluatie KWS

Voor de procesevaluatie zijn we op zoek gegaan naar indicatoren die direct te relateren zijn aan de kernactiviteiten van het project KWS. Op basis van deze indicatoren kan het proces van het project KWS worden gemeten. Hoofdzakelijk kan met deze indicatoren worden gemeten in hoeverre wordt gewerkt met de methode ct en de indeling van jongeren in begeleidingscategorieën (activiteiten 1 en 2 van project KWS). Daarnaast zijn meer algemene indicatoren geformuleerd op basis waarvan ontwikkelingen kunnen worden gemeten over de jaren heen voor het aantal opgelegde werkstraffen, gemiddeld aantal uren werkstraffen, geslaagde en afgebroken werkstraffen, etc.

Tabel B2.1 **Overzicht indicatoren**

Type	Indicatoren	Ontsluitingswijze
Algemeen	Aantal opgelegde werkstraffen [peiljaar 2012, 2013, 2014 en eerste half jaar 2015]	Registratiesysteem
	Aantal opgelegde werkstraffen officiersmodel	Registratiesysteem
	Gemiddeld aantal uren opgelegde werkstraf	Registratiesysteem
	Aantal gestarte werkstraffen	Registratiesysteem
	Aantal afgesloten werkstraffen	Registratiesysteem
	Aantal geslaagde werkstraffen	Registratiesysteem
	Aantal niet gestarte/mislukte werkstraffen	Registratiesysteem
	Aantal begeleidingscategorie A: reguliere begeleiding	Registratiesysteem
	Aantal begeleidingscategorie B: extra pedagogische begeleiding	Registratiesysteem
	Aantal begeleidingscategorie C: specifieke begeleiding	Registratiesysteem
	Aantal begeleidingscategorie D: begeleiding vanuit regels en controle	Registratiesysteem

Vervolg tabel B2.1 **Overzicht indicatoren**

Type	Indicatoren	Ontsluitingswijze
Methode	<i>Ordenen van de informatie en voorbereiden matching en intake</i>	
	Of de ct'er voorbereiding op het intakegesprek een ordening heeft gemaakt van de informatie over de jongere met behulp van het intakeformulier	Dossier + interview
	<i>Intake, matching en opstellen plan</i>	
	Of een intakegesprek heeft plaatsgevonden met de jeugdige	Dossier + interview
	Of de ct'er de ouder(s) heeft uitgenodigd voor een intakegesprek	Dossier + interview
	Of ouders bij het intakegesprek aanwezig waren	Dossier + interview
	Of de ct'er de jeugdige conform begeleidingsbehoefte heeft gematched aan een werkproject	Dossier + interview
	Of de ct'er een coördinatieplan heeft opgesteld	Dossier + interview
	Of in het coördinatieplan is opgenomen wat nodig is om de kans van slagen van de werkstraf zo groot mogelijk te maken	Dossier + interview
	<i>Begeleiding uitvoering werkstraf</i>	
	Of een kennismakingsgesprek heeft plaatsgevonden op de werkplek	Dossier + interview
	Of positieve interventies zijn ingezet	Dossier + interview
	Of negatieve interventies zijn ingezet tijdens de uitvoering van de werkstraf	Dossier + interview
	• Stagnatiegesprek • Officiële waarschuwing (gele kaart) • Bemiddelen tussen jeugdige en projectplaats/trainer • Overplaatsen naar andere projectplaats/trainer • Tijdelijk stopzetten van een taakstraf • Stopzetten van taakstraf en deze negatief retour zenden (rode kaart)	
	Of ouders op de hoogte zijn gesteld van de negatieve interventie	Dossier + interview
	Of jeugdreclassering door ct'er op de hoogte is gesteld van verloop werkstraf	Interview
	Of gezinsvoogd door ct'er op de hoogte is gesteld van verloop werkstraf	Interview
	<i>Afronden werkstraf: eindgesprek en rapportage</i>	
	Of een eindgesprek heeft plaatsgevonden met de jeugdige	Dossier + interview
	Of de ouders zijn uitgenodigd voor het eindgesprek	Dossier + interview
	Of ouders bij het eindgesprek aanwezig waren	Dossier + interview
	Of een eindrapportage positieve afronding is opgesteld	Dossier + interview

Vervolg tabel B2.1 Overzicht indicatoren

Type	Indicatoren	Ontsluitingswijze
	Of bij een negatieve afloop een multidisciplinair overleg is gepland	Dossier + interview
	Of een eindrapportage negatieve afronding is opgesteld	Dossier + interview
	Of jeugdige en ouders de mogelijkheid is geboden om op- en aanmerkingen door te geven over de eindrapportage	Dossier + interview
	Of een advies is gegeven voor het vervolg	Dossier + interview
	Mate waarin werkstraf bijdraagt aan ontwikkeling van de jeugdige	Interview
	Mate waarin werkstraf bijdraagt aan compensatiegedachte van de jeugdige	Interview
	<i>Werving & beheer van projecten</i>	
	Mate waarin projectenbestand kan worden afgestemd op instroom	Interview
	Mate waarin werkmeesters worden aangesteld met behulp van een competentieprofiel werkmeesters	Interview
	Mate waarin een goede werkrelatie bestaat tussen ct'er en werkmeester	Interview
	Mate waarin een goede werkrelatie bestaat tussen ct'er en werkbegeleider	Interview
	Mate waarin ct'ers onderling de samenwerking met projecten als ook de werkmeesters en werkbegeleiders bespreken	Interview
Communicatie	Mate waarin communicatieactiviteiten zijn geïnitieerd om de beeldvorming over en het draagvlak voor werkstraffen te beïnvloeden?	Interview

BIJLAGE 3**Topiclijsten****B3.1 Topiclijst voor de gesprekken met ct'ers****Algemeen**

Naam onderzoeker RegioPlan

Datum:

Naam ct'er:

Hoe lang werkzaam als ct'er:

Regio + locatie:

Algemeen

1. Wat is voor jou het voornaamste doel van de werkstraf voor jongeren?
2. Hoe draag jij daar als ct'er aan bij? Wat is je rol?
3. Verschilt jouw werkwijze in de coördinatie van werkstraffen van die van jouw collega's? Zo ja, op welke wijze?
4. Maak je in de begeleiding van werkstraffen gebruik van de methode ct? Zo nee, welke onderdelen gebruik je niet en waarom?
5. In welke mate heeft de methode ct jouw werk positief dan wel negatief veranderd?
6. Ben je op de hoogte van (andere aspecten van) het project kwaliteitsverbetering van werkstraffen die een aantal jaar geleden is ingezet?
 - Zo ja, wat heb je daar van gemerkt?
 - Zo ja, heeft dit tot resultaten geleid? Welke?
 - Zo ja, heeft dit tot neveneffecten geleid? Welke?

Specifiek*Intakegesprek en matching*

7. Op welke wijze bereid je voor op een intakegesprek met jeugdige en zijn of haar ouder(s)?
 - Lees je ter voorbereiding de voorlichtingsrapportage van de RvdK?
 - Maak je bij de voorbereiding gebruik van het intakeformulier?
 - Zo ja, vind je dit een bruikbaar instrument?
 - Zo nee, waarom niet?
 - Maak je vooraf een inschatting van de begeleidingsbehoefte van de jeugdige?
8. In welke mate slaag je er in om de jeugdige in alle trajecten conform begeleidingsbehoefte te matchen aan een werkproject?
 - Zo ja, wat is hierin de succesfactor?
 - Zo nee, waarom niet?

- Welke selectiecriteria hanteer je bij de afweging om een jeugdige op een individueel of groepsproject te plaatsen?

Begeleiding en uitvoering van de werkstraf

9. Hoe geef je positieve ondersteuning in de begeleiding van de werkstraf vorm?
10. In welke gevallen zet je een interventie in tijdens de uitvoering van de werkstraf? Wat zijn dit voor interventies?
11. Op welke momenten en op welke wijze zijn ouders betrokken bij de werkstraf voor de jongere? Wat is het nut van het betrekken van ouders?
12. Loop je in begeleiding van de werkstraf tegen problemen of bijzonderheden aan die het verloop van de werkstraf beïnvloeden?

Samenwerking met ketenpartners

13. Op welke wijze vindt samenwerking plaats met ketenpartners (bv. gezinsvoogd en jeugdreclasseerder) tijdens de uitvoering van de werkstraf?
 - Worden jeugdreclasseerder en gezinsvoogd (indien van toepassing) op de hoogte gesteld van- en zo nodig betrokken bij het verloop van de werkstraf? Zo ja, op welke wijze wordt betrokkenheid vormgegeven?
 - Worden jeugdreclasseerder en gezinsvoogd (indien van toepassing) op de hoogte gesteld van- en zo nodig betrokken bij interventies gedurende de werkstraf? Zo ja, op welke wijze wordt betrokkenheid vormgegeven?

Afronding werkstraf

14. In welke mate en op welke wijze organiseer je een eindgesprek met de jeugdige? Op welke wijze laat je de doelen van de werkstraf terugkomen in het eindgesprek?
15. Vind je dat dat de werkstraf bijdraagt aan de doelen van de werkstraf (ontwikkeling van de jeugdige, compensatiegedachte)?
 - Zo ja, op welke wijze?
 - Tegen welke problemen of bijzonderheden lopen je aan die van invloed zijn op het welslagen van de werkstraf?

Werving- en beheer van projecten

16. Op welke wijze geef je vorm aan de werving van werkprojecten?
 - In welke mate houdt je bij de werving van projecten de verschillende begeleidingsbehoeften in je achterhoofd?
 - In welke mate slaag je er in om het projectenbestand zoveel mogelijk af te stemmen op de instroom?
17. Loop je in de werving van werkprojecten tegen problemen of bijzonderheden aan die de werving van werkprojecten beïnvloeden?
18. Op welke wijze geef je vorm aan het beheer van werkprojecten?
 - Hoe houdt je zicht op de kwaliteit van werkprojecten in termen van veiligheid, pedagogisch klimaat en rolmodel?

- Hoe draag je zorg voor behoud van werkprojecten?
19. Loop je in het beheer van werkprojecten tegen problemen of bijzonderheden aan die het beheer van werkprojecten beïnvloeden?

Werkmeesters en werkbegeleiders

20. In welke mate worden werkmeesters door aanbieders van werkprojecten aangesteld met behulp van een competentieprofiel?
21. In welke mate heb je een goede werkrelatie met de betaalde werkmeesters?
- In hoeverre voel je vrij om feedback te geven op hun functioneren?
22. In welke mate heb je een goede werkrelatie met de werkbegeleiders?
- In hoeverre voel je vrij om feedback te geven op hun functioneren?
23. In welke mate worden tussen ct'ers onderling ervaringen uitgewisseld over de samenwerking in projecten met werkmeesters en werkbegeleiders?

Communicatie

24. In welke mate worden communicatieactiviteiten geïnitieerd om de beeldvorming over- en het draagvlak voor werkstraffen te beïnvloeden?
- Zo ja, welke activiteiten zijn dat?
 - In hoeverre wordt media betrokken?

B3.2 Itemlijst dossierstudie

Zie bijlage 4.

B3.3 Topiclijst gesprek werkmeester (telefonisch of face to face)

Achtergrond

Naam onderzoeker RegioPlan:

Datum:

Naam werkmeester:

Hoe lang werkzaam als werkmeester:

Regio + locatie:

Soort project:

Hoeveel jongeren gemiddeld per jaar:

Algemeen

1. Wat is volgens jou het voornaamste doel van de werkstraf voor jongeren?
2. Wat is jouw rol binnen de werkstraf van de jongeren?

Proces

3. Wat voor soort jongeren begeleid je? (welke begeleidingscategorie?)

4. Hoe is (over het algemeen) de aansluiting tussen de jongeren die jullie krijgen en het werkproject?
5. Wat zijn je ervaringen met de samenstelling van de groepen?
6. Loop je in de begeleiding van jongeren tijdens het project tegen problemen of bijzonderheden aan die van invloed zijn op het welslagen van de werkstraf?

Samenwerking

7. Hoe ziet jouw samenwerking met coördinatoren taakstraffen van de Raad voor de Kinderbescherming eruit?
 - Op welke momenten hebben jullie contact? (telefoon, e-mail, face to face?)
 - Hebben jullie vaste afspraken gemaakt?
 - Hoe is de informatieoverdracht? (kennismakingsgesprek en/of eindgesprek?)
 - Evalueren jullie (positief of negatief) afgeronde taakstraffen?
8. Hoe verloopt de samenwerking tussen jou en de coördinatoren taakstraffen?
 - Wat gaat goed en wat kan beter?
 - In hoeverre voel je je vrij om feedback te geven op hun werkzaamheden?

Nieuwe methode

Sinds de nieuwe methode coördinatie taakstraffen zijn er enkele veranderingen in de werkprocessen (bijv. jongeren verdeeld in begeleidingscategorieën, de professionaliteit van werkmeesters).

9. Wat heb je gemerkt van de wijziging in de werkprocessen van de coördinatoren taakstraffen?
10. Wat vind je van het indelen van jongeren in de begeleidingscategorieën?
 - Heeft het indelen van jongeren in begeleidingscategorieën jouw werk (positief of negatief) veranderd?

B3.4 Topiclijst gesprek werkbegeleider (telefonisch of face to face)

Achtergrond

Naam onderzoeker Regioplan:

Datum:

Naam werkbegeleider:

Hoe lang werkzaam als werkbegeleider:

Regio + locatie:

Soort project:

Hoeveel jongeren gemiddeld per jaar:

Algemeen

1. Wat is volgens jou het voornaamste doel van de werkstraf voor jongeren?
2. Wat is jouw rol binnen de werkstraf van de jongere?

Proces

3. Wat voor soort jongeren begeleid je? (welke begeleidingscategorie?)
4. Hoe verlopen de kennismakingsgesprekken?
5. Voert u ook eindgesprekken met de ct'er en de jongeren na afronding van de werkstraf?
6. Hoe is (over het algemeen) de aansluiting tussen de jongeren die je krijgt en deze werkplek?
7. Loop je in de begeleiding van jongeren tijdens tegen problemen of bijzonderheden aan die van invloed zijn op het welslagen van de werkstraf?
 - Ervaringen met het combineren van reguliere werkzaamheden en het begeleiden van de jongeren?

Samenwerking

8. Hoe ziet jouw samenwerking met coördinatoren taakstraffen van de Raad voor de Kinderbescherming eruit?
 - Op welke momenten hebben jullie contact? (telefoon, e-mail, face to face?)
 - Hebben jullie vaste afspraken gemaakt?
 - Evalueren jullie (positief of negatief) afgeronde taakstraffen?
9. Hoe verloopt de samenwerking tussen jou en de coördinatoren taakstraffen?
 - Wat gaat goed en wat kan beter?
 - In hoeverre voel je je vrij om feedback te geven op hun werkzaamheden?

Nieuwe methode

Sinds de nieuwe methode coördinatie taakstraffen zijn er enkele veranderingen in de werkprocessen (bijv. jongeren verdeeld in begeleidingscategorieën, de professionaliteit van werkbegeleiders).

10. Wat heb je gemerkt van de wijziging in de werkprocessen van de coördinatoren taakstraffen?
11. Wat vind je van het indelen van jongeren in de begeleidingscategorieën?
 - Heeft het indelen van jongeren in begeleidingscategorieën jouw werk (positief of negatief) veranderd?

B3.5 Topiclijst gesprek jongere

Naam onderzoeker Regioplan:

Datum:

Geslacht jongere:

Leeftijd jongere:

Aantal uren werkstraf:

Vooraf

1. Heb je een intakegesprek met de coördinator gehad?
 - Wie waren bij dit gesprek aanwezig?
 - Hoe vond je dit gesprek gaan?
 - Heb je tips hoe het intakegesprek beter kan?
2. Heb je een kennismakingsgesprek op het project gehad?
 - Wie waren bij dit gesprek aanwezig?
 - Hoe vond je dit gesprek gaan?
 - Heb je tips hoe het kennismakingsgesprek beter kan?
3. Was het toen je met de werkstraf begon duidelijk wat er van je werd verwacht?
4. Is er naast de coördinator nog iemand anders die jou helpt/begeleid bij de werkstraf?

Verloop

5. Wat vind je van dit werkproject?
6. Vind je dat dit werkproject goed bij je past? (waarom wel/niet?)
7. Hoe vind je de werkstraf gaan?
8. Wat vind je van de begeleiding van je coördinator?
9. Wat vind je van de begeleiding van je werkmeester/werkbegeleider?

Observatie

- A. Verloop van het project
- B. Aantal jongeren
- C. Sfeer op het project
- D. Contact tussen werkmeester/werkbegeleider en jongere(n)
- E. Bijzonderheden

BIJLAGE 4
Resultaten dossierstudie

Kenmerk van de dossiers	
Type dossier	Positief afgesloten (66); Negatief afgesloten (47)
Datum werkstraf afgerond	2013 (2), 2014 (5), 2015 (56), 2016 (48), onbekend (2)
Opgelegd door rechter of officier?	rechter (81) / officier (32)
Hoeveel uur werkstraf opgelegd?	Gemiddelde duur werkstraf: 46,2 uur
Groeps- of individueel project	Groepsproject (13), individueel project (98), niet tot plaatsing gekomen (2)
Begeleidingscategorie	A (26), B (37), C (29), D (21)

Kenmerk	Ja	Nee	N.v.t.	Onbekend
1a Heeft de ct'er ter voorbereiding op het intakegesprek het <i>nieuwe</i> intakeformulier uit de methode ct ingevuld?	-	-	-	-
1b Indien 1a ja; heeft de ct'er een voorlopige beoordeling gemaakt van de categorie waartoe de jeugdige behoort?	-	-	-	-
1c Indien 1a nee; waarom niet? Toelichting hieronder				
-				
2a1 Heeft een intakegesprek plaatsgevonden met de jeugdige?	108	5	-	-
2a2 Was dit een ftf-intakegesprek?	104	4	5	-
2b Indien 2a1 nee; waarom niet? Toelichting hieronder (n=5)				
<i>Er heeft geen intakegesprek plaatsgevonden omdat jeugdige herhaaldelijk niet kwam opdagen (2), intakegesprek vond alleen met een ouder plaats, omdat jongere niet kwam opdagen (2) of omdat jeugdige reeds bekend was bij de ct'er (1).</i>				
2c Indien 2a2 ja; Heeft de ct'er de ouder(s) uitgenodigd voor het intakegesprek? (n=104)	69	34	-	1
2d Indien 2c ja; waren de ouder(s) aanwezig bij het intakegesprek? (n=69)	48¹	21	-	-
2e Indien 2c nee; waarom niet? Toelichting hieronder (n=34)				
<i>Intake vond plaats na afloop van zitting (waarbij ouders al dan niet aanwezig waren) (16), in verband met leeftijd jongere >18 jaar (4), jongere woont begeleid, woonbegeleider was uitgenodigd/aanwezig (3), jongere verblijft op internaat en ouders wonen ver weg (2), ouder is ziek (2), (pleeg)ouders leven niet meer (2), jongere woont in gesloten setting (2), intakegesprek vond spontaan plaats (1), aanwezigheid ouders zou ontfaarden in ruzie (1), intake vond plaats op school, schoolbegeleider was aanwezig (1).</i>				

¹ In totaal waren in 64 zaken de ouder(s) aanwezig bij het intakegesprek. In 50 van de 64 zaken had de ct'er ouders hiervoor uitgenodigd. In de andere zaken waren de ouders aanwezig bij de zitting en vond de intake direct na de zitting plaats.

Kenmerk		Ja	Nee	N.v.t	Onbekend
2f	Indien 2d nee; waarom niet? Toelichting hieronder (n=21) <i>Jongere is 18 of ouder (en wilde ouder(s) niet bij het gesprek hebben of ouder wilde zelf niet aanwezig zijn) (5), ouder(s)/opvoeder(s) had(den) er genoeg van, wilde(n) niet betrokken zijn (5), ouders konden niet i.v.m. werk (4), reden is ct'er onbekend (3), ouders spraken geen Nederlands (1), broer kwam mee i.p.v. ouders (1), jongere werkte dit tegen (1).</i>				
2g	Indien 2a2 ja; heeft de ct'er de jeugdreclasseerder (jr) en/of gezinsvoogd (gv) uitgenodigd voor het intakegesprek? (n=104)	27	34	41	2
2h	Indien 2g ja; waren de jeugdreclasseerder en/of gezinsvoogd aanwezig bij het intakegesprek? (n=27)	9 ²	18	-	-
2i	Indien 2g nee; waarom niet? Toelichting hieronder (n=34) <i>Ct'er heeft jr gebeld om te informeren over werkstraf (uitnodigen gebeurt niet standaard/ct'er laat de keuze aan jr)(11), ct'er zag geen aanleiding of nut om jr/gv uit te nodigen bij het intakegesprek (6), jr was nog niet in beeld/nog niet bekend bij ct'er (6), te grote reisafstand (2), conform afspraak met jr, jongen moet het oplossen/kan het zelf aan (2), intake vond plaats na afloop van zitting (2), jr lastig te bereiken (1), intake vond op school plaats (1), jr had de zaak teruggemeld (1), woonbegeleider was uitgenodigd i.p.v. jr (1), reden onbekend (1).</i>				
2j	Indien 2h nee; waarom niet? Toelichting hieronder (n=18) <i>jr/gv kon niet (11), jr is geïnformeerd, maar niet komen opdagen (2), geen contact kunnen krijgen (1), te grote reisafstand (1), jr was nog niet gestart met jongere (1), conform afspraak met jr was woonbegeleider aanwezig i.p.v. jr (1), wegens (persoonlijke) omstandigheden jr (1).</i>				
2k	Is de jeugdige conform begeleidingsbehoefte gematched aan een werkproject?	101	7	4	1
2l	Indien 2k nee; waarom niet? Toelichting hieronder (n=7) <i>De jongere bleek achteraf meer begeleiding nodig te hebben (2), een plek dichtbij huis en een begeleider met dezelfde etnische achtergrond waren leidend (1), er werkte een goede begeleider op het project die de jongere al kende (1), gedurende de werkstraf ging het op alle leefgebieden mis, waardoor de begeleidingsbehoefte veranderde (1), ct'er wist van een eerdere taakstraf dat de jongere in staat was om het werk te doen (1), ct'er heeft de jongere na de voorafgaande werkstraf als beloning overgeplaatst van een groepswerkproject naar een individueel project, maar dat bleek geen goede match te zijn (1).</i>				
3a	Heeft de ct'er een coördinatieplan opgesteld, waarin staat wie wat doet, op welke manier en wanneer?	4	105	1	3
3b	Indien 3a ja; is in het coördinatieplan opgenomen wat nodig is om de kans van slagen van de werkstraf zo groot mogelijk te maken?	-	4	-	-
3c	Indien 3a nee; waarom niet? Toelichting hieronder (n=105) <i>Ct'ers maken (bijna) nooit gebruik van het coördinatieplan; ct'ers zien geen meerwaarde (afspraken worden genoteerd op het intakeformulier/ in de akkoordverklaring of niet), het is niet afgesproken in het werkproces van de regio of ct'ers hebben er nog nooit van gehoord.</i>				

² In totaal was in 10 zaken de jeugdreclasseerder en/of gezinsvoogd aanwezig bij het intakegesprek. In 9 van de 10 zaken had de ct'er de jeugdreclasseerder/gezinsvoogd hiervoor uitgenodigd. In de overige zaak was de jeugdreclasseerder aanwezig bij de zitting en vond de intake direct na de zitting plaats.

Kenmerk	Ja	Nee	N.v.t	Onbekend
4a Heeft een kennismakingsgesprek plaatsgevonden op de werkplek?	99	14	-	-
4b Indien 4a nee; waarom niet? Toelichting hieronder (n=14) <i>Bij groepsprojecten wordt geen kennismakingsgesprek gepland. De werkmeester voert op de eerste werkdag van de jongere wel een gesprek over de regels, waarna de akkoordverklaring wordt getekend (7), de jongere kwam (herhaaldelijk) niet opdagen bij het kennismakingsgesprek (4), de ct'er is niet tot een plaatsing gekomen, omdat de jongere niet is verschenen bij het intakegesprek (2), de werkstraf vond in gesloten setting plaats en is gestart zonder de ct'er te informeren (1).</i>				
4c Heeft positieve ondersteuning plaatsgevonden tijdens de uitvoering van de werkstraf?	79	32	1	1
4d Indien 4c ja; op welke wijze? Toelichting hieronder (n=79) <i>Contact per app/telefoon om te informeren hoe het gaat, helpen herinneren aan afspraken, jongere motiveren, complimenteren als jongere op tijd komt, complimenteren over de werkzaamheden/inzet, bij intake- en/of kennismakingsgesprek vertrouwen uitspreken en jongere motiveren, begrip uiten voor de situatie van de jongere, luisteren naar de jongere, veel contact met ouders/netwerk, langsgaan op de werkplek, overplaatsen van groepswerkproject naar individueel project als beloning, extra kans(en) geven.</i>				
4e Zijn negatieve interventies ingezet tijdens de uitvoering van de werkstraf?	74	39	-	-
4f Indien 4e ja; welke interventies en wat was de aanleiding? Toelichting hieronder (n=74) <i>Stagnatiegesprek (31; 41,9%), gele kaart (58; 78,4%), bemiddelen tussen jongere en projectplaats/trainer (3; 4,1%), overplaatsen naar andere projectplaats (16; 21,6%), rode kaart (49; 66,2%), tijdelijk stopzetten van een taakstraf (2; 2,7%). Aanleiding voor de interventies was veelal niet op komen dagen op de werkplek/afpraak op afgesproken dag/tijdstip. Daarnaast worden onterechte/onjuiste ziekmelding, ongewenst gedrag en recidive als aanleiding genoemd.</i>				
4g Indien 4e ja; zijn ouders betrokken bij de inzet van de interventies? (n=74)	58	15	1	-
4h Indien 4g ja; op welke wijze? Toelichting hieronder <i>Ouders worden hoofdzakelijk telefonisch, per app en/of per brief op de hoogte gebracht.</i>				
4i Indien 4e ja; zijn jeugdreclasserder en/of gezinsvoogd betrokken bij de inzet van de interventies? (n=74)	42	6	25	1
4j Indien 4i ja; op welke wijze? Toelichting hieronder (n=42) <i>Bij een negatieve interventie wordt hoofdzakelijk via telefoon en/of e-mail overlegd met jr en/of gv. In een aantal gevallen was de jr aanwezig bij het stagnatiegesprek.</i>				

	Kenmerk	Ja	Nee	N.v.t	Onbekend
5a1	Heeft een eindgesprek plaatsgevonden met de jeugdige?	48	65	-	-
5a2	Was dit een ftf-eindgesprek? (n=48)	12	36	-	-
5b	Indien 5a1 nee; waarom niet? Toelichting hieronder (n=65) <i>In 39 zaken is de werkstraf negatief afgesloten, vaak vindt dan geen eindgesprek plaats. Redenen waarom ct'ers bij een positieve afronding geen eindgesprek hebben gehouden variëren: bij werkstraffen met weinig uur, waarbij alles goed is verlopen, vindt de ct'er een eindgesprek vaak niet nodig. In een aantal zaken was de jongere niet meer bereikbaar voor een eindgesprek; in sommige gevallen heeft de ct'er dan wel een ouder gesproken of de jongeren een appje gestuurd. Volgens een aantal ct'ers was de schriftelijke eindevaluatie voldoende. In enkele gevallen hoorde de ct'er pas later van het project dat de jongere zijn uren al had volbracht.</i>				
5c	Heeft de ct'er de ouder(s) uitgenodigd voor het ftf-eindgesprek? (n=12)	4	8	-	-
5d1	Indien 5c ja; waren de ouder(s) aanwezig bij het eindgesprek? (n=4)	2	2	-	-
5d2	Heeft er een telefonisch eindgesprek plaatsgevonden met de ouder(s)? (n=36)	10	19	-	7
5e	Indien 5c nee; waarom niet? Toelichting hieronder (n=8) <i>Jongere verblijft op internaat/woont begeleid en ouders wonen ver weg/zijn niet betrokken (2), ct'er heeft tussendoor al veel contact gehad met moeder (1), eindgesprek vond plaats tijdens bezoek van het werkproject (2), niet nodig omdat alles goed was gegaan en er geen bijzonderheden waren (1), i.v.m. leeftijd jongere (18+) waren ouders weinig betrokken (1), moeder had het gehad met haar zoon (1).</i>				
5f	Indien 5d1 nee; waarom niet? Toelichting hieronder (n=2) <i>Ouders konden niet komen (1), moeder vond het te ver, ct'er heeft haar daarom telefonisch gesproken (1).</i>				
5g	Heeft de ct'er de jeugdreclasseerder en/of gezinsvoogd uitgenodigd voor het eindgesprek? (n=12)	1	6	5	-
5h	Indien 5g ja; waren de jeugdreclasseerder en/of gezinsvoogd aanwezig bij het eindgesprek? (n=1)	1	-	-	-
5i	Indien 5g nee; waarom niet? Toelichting hieronder <i>Eindgesprek vond plaats tijdens bezoek van het werkproject (1), jongere zit op internaat en gezinsvoogd werkt ver weg (1), geen meerwaarde/niet gebruikelijk (2), conform afspraak met jr was de woonbegeleider erbij (1), jr telefonisch op de hoogte gesteld (1).</i>				
5j	Indien 5h nee; waarom niet? Toelichting hieronder <i>N.v.t.</i>				

Kenmerk	Ja	Nee	N.v.t	Onbekend
5k Indien dossier positief afgesloten; heeft de ct'er een eindrapportage positieve afronding opgesteld?	63	3 ³	-	-
5l Indien 5k ja; heeft de ct'er specifiek vermeld wat deze jeugdige gedaan heeft om de werkstraf te laten slagen? (n=63)	56	7	-	-
5m Indien 5l ja; wat dan? Toelichting hieronder (n=56) <i>Positieve opmerkingen over op tijd komen, getoonde inzet, goede samenwerking, zich houden aan regels en afspraken, werkzaamheden naar behoren uitvoeren, positieve (werk)houding, tevreden werkbegeleider/werkmeester.</i>				
5n Zijn er andere opvallende aspecten in de eindrapportage opgenomen? Toelichting hieronder (n=63) <i>In 27 zaken zijn er opvallende aspecten in de positieve eindrapportage opgenomen. Dit betreft opmerkingen over een moeizame start van de werkstraf (of een moeizaam verloop van de gehele werkstraf), inzet van (negatieve) interventies, eventuele nazorg, complimenten voor de jongere, tips voor de jongere of een samenvatting van de schriftelijke evaluatie van het project. In een aantal dossiers zijn het evaluatieformulier van het project, de urenlijst en de vragenlijst van de jongere als bijlage toegevoegd. In 36 zaken zijn er geen andere opvallende aspecten in de eindrapportage opgenomen.</i>				
5o Indien dossier negatief afgesloten; heeft de ct'er een eindrapportage negatieve afronding opgesteld?	47	-	-	-
5p Heeft de ct'er een multidisciplinair overleg gepland?	42	5	-	-
5q Indien 5p nee; waarom niet? Toelichting hieronder (n=5) <i>Intercollegiaal overleg i.p.v. multidisciplinair (2), de stopzetting was duidelijk, er hoefden geen afwegingen gemaakt te worden (2), in 2014 was dit nog niet verplicht (1).</i>				
5r Wordt beschreven welke interventies zijn ingezet om de taakstraf (alsnog) te laten slagen?	43	-	4	-
5s Indien 5r ja; wat dan? Toelichting hieronder (n=43) <i>De ingezette interventies (stagnatiegesprek (19), gele kaart (36), bemiddelen tussen jongere en projectplaats/trainer (2), overplaatsen naar andere projectplaats (10), rode kaart (43), tijdelijk stopzetten van een taakstraf (1)) en de aanleiding daarvoor worden beschreven. Daarnaast beschrijven ct'ers (uitvoerig) het verloop van de werkstraf, alle (belangrijke) contactmomenten met de jongere, ouders, werkbegeleider/werkmeester, jr en/of gv en de kansen die de jongere heeft gekregen.</i>				
5t Wordt advies gegeven over het vervolg?	26	21	-	-
5u Is aan jeugdige en ouders de mogelijkheid geboden om op- en aanmerkingen door te geven op de eindrapportage?	26	21	-	-
5v Indien 5u nee; waarom niet? Toelichting hieronder (n=21) <i>De voornaamste reden die ct'ers geven is dat dit destijds nog niet gedaan werd/momenteel (nog) niet gedaan wordt in de betreffende regio. Een enkele ct'er vond het niet nodig, omdat het verslag een feitelijke weergave is van wat er is gebeurd, omdat er gedurende het hele proces geen contact is geweest met de jongere, omdat de jongere de kans krijgt om zijn/haar verhaal te doen ten tijde van het stopzetten van de werkstraf of omdat de jongere bezwaar kan maken.</i>				

³ Deze zaken waren net afgesloten, de ct'ers moesten de eindrapportage nog schrijven.

BIJLAGE 5**Methode coördinatie taakstraffen**



Raad voor de Kinderbescherming
Ministerie van Veiligheid en Justitie

Methode coördinatie taakstraffen

Versie 0.3

Datum	5 maart 2013
Status	concept

Colofon

Afzendgegevens

Landelijk Bureau

Fentener van Vlissingenkade 1
3521 AA Utrecht
Postbus 19202
3501 DE Utrecht
www.kinderbescherming.nl
Meta Kuipers, José Hermans
Adviseurs Beleid

Contactpersoon

Auteurs

T 030 888 24 00
F 030 888 24 25
Sabine de Gier,
Meta Kuipers,
José Hermans

Inhoud

Colofon	3
Inleiding	7
1 De context van de methode coördinatie taakstraffen	9
1.1 Visie op strafzaken	9
1.2 Positie in de keten	10
1.3 Visie op taakstraffen	12
1.4 Uitwerking van de visie in de methode	13
1.5 Veiligheid en zorgsignalen	19
2 Opzet methode coördinatie taakstraffen	23
3 Methode coördinatie werkstraffen	25
3.1 Ordenen van de informatie en voorbereiden matching en intake	25
3.2 Intake, matching en opstellen plan	26
3.3 Begeleiding uitvoering werkstraf	31
3.4 Afronden werkstraf: eindgesprek en rapportage	38
3.5 Multidisciplinair overleg	44
3.6 De werkprojecten	44
4 Methode coördinatie leerstraffen c.q. gedragsinterventies	49
4.1 Verschillen tussen coördinatie werkstraffen en leerstraffen	49
4.2 Processtappen methode leerstraffen	50
4.3 Groep of individueel	50
4.4 Combi-taakstraffen	51
5 Houding en gespreksvoering	52
5.1 Positioneren en samenwerken; compassie en controle	53
5.2 Oplossingsgerichte gespreksvoering	53
6 Kennis	55
6.1 Opvoedopgaven en vaardigheden	55
6.2 De motivatiecirkel	60
7 Hulpmiddelen	64

Inleiding

In deze notitie wordt de methode coördinatie taakstraffen uitgewerkt, die zowel op de coördinatie van werkstraffen als op de leerstraffen in de vorm van gedragsinterventies¹ van toepassing is. De methode wordt geplaatst in de context van de visie op strafzaken en in de context van de keten.

De meeste aandacht in de methode gaat uit naar werkstraffen, omdat die meer inzet en werkzaamheden van de coördinatoren vragen dan de begeleiding van de erkende gedragsinterventies. De methode werkstraffen wordt uitgewerkt op basis van de visie op werkstraffen. De rol van ouders krijgt extra aandacht en er wordt verbinding gelegd met de kerntaak van de Raad: zorg dragen voor de veiligheid van kinderen en jeugdigen.

Tenslotte wordt noodzakelijke aanvullende kennis – nodig naast de basale kennis van de coördinatoren taakstraffen – uitgewerkt in een extra hoofdstuk.

Zoals bij alle methodes van de Raad vormen de grondslagen² van het raadswerk de basis van de beslissingen en het handelen. De pedagogische en juridische grondslagen geven een kader en helpen bij de inhoudelijke afwegingen. Een derde onderdeel van de grondslagen is het methodisch werken. Een methode op zich is een hulpmiddel, een soort routeplanner met goede bordjes erbij, die de kwaliteit van de uitvoering ondersteunt. Methodisch werken is meer dan de methode. Het gaat om het bewustzijn van het wat, wanneer, met wie, hoe en waarom van je professionele handelen. Hiervoor zijn zowel de methode als ook reflectie, samenwerken, kennis en sturing op methodisch werken belangrijke voorwaarden.

Met het schrijven van een methode is het werk van de coördinatoren taakstraffen expliciet gemaakt. Veel van wat er staat, wordt in de praktijk al gedaan en is dus niet geheel nieuw. De methode helpt om bewuster en daarmee transparanter keuzes te maken, deze uit te voeren en te onderbouwen. Het geeft meer taal aan het dagelijks werk, de mogelijkheid om te reflecteren op het werk en kennis en ervaringen uit te wisselen met collega's in en buiten de Raad.

Directe aanleiding de methode taakstraffen bij de Raad te ontwikkelen is het project 'kwaliteit werkstraffen' uit 2011-2013.

¹ Waar leerstraffen staat wordt bedoeld op de inzet van erkende gedragsinterventies.

² zie intranet bij taken en werkwijze:

http://intranet.rvdk.minjus.nl/Taken_en_Werkwijze/Grondslagenraadsonderzoek/index.aspx

1 De context van de methode coördinatie taakstraffen

1.1 Visie op strafzaken

Vanuit de visie op strafzaken (05-09-2010, intranet Raad voor de Kinderbescherming) dient de reactie op strafbaar gedrag te voldoen aan de volgende uitgangspunten:

- De reactie op strafbaar gedrag is persoonsgericht en niet delictgericht. Dat wil zeggen risico gestuurd en afgestemd op de jeugdige met zijn lerend vermogen. Natuurlijk moet altijd rekening worden gehouden met de zwaarte van het delict en de ernst van de berokkende schade.
- De aanpak of reactie op het strafbare gedrag is ook contextgericht, dit betekent het betrekken van het primaire opvoedingsmilieu (ouders/gezin), als ook de andere milieus waarin de jeugdige verkeert, zoals school, werk, vrije tijd en vrienden.
- De aanpak biedt perspectief en levert een bijdrage aan de ontwikkeling van de jeugdige, zodat deze kan opgroeien tot een invoegende, autonome en participerende volwassene. Verandering is gelegen in het werken naar ombuiging van gedrag en het bieden van perspectieven én het verschaffen van de middelen daartoe. Perspectieven zijn pas waardevol als ze beschermende factoren versterken en risicofactoren verminderen. Tevens is van belang dat de daad wordt veroordeeld, maar niet de dader als persoon. Het strafbare gedrag van de jeugdige wordt niet geaccepteerd, maar de jeugdige blijft er bij horen.

Hieronder een aantal belangrijke keuzes van de Raad uit de visie op strafzaken:

- De Raad heeft een eigen rol in het jeugdstrafrecht, vanuit de pedagogische invalshoek. De toegevoegde waarde van de Raad in de strafrechtketen is dat hij steeds de pedagogische dimensie van het jeugdstrafrecht vertolkt en bewaakt.
- De Raad wil inzetten op 'echte risicojongeren'. Niet ieder strafbaar feit gepleegd door een minderjarige duidt op een beginnende criminele carrière.
- Jeugdigen onder de 12 jaar met strafbaar gedrag kunnen niet strafrechtelijk worden vervolgd, maar verdienen wél aandacht.
- Jeugdigen die bedreigd opgroeien hebben recht op bescherming, ook als ze strafbare feiten plegen. Ongeacht via welke route de Raad te maken krijgt met kinderen die in (mogelijk) bedreigende omstandigheden opgroeien – via een melding van BJZ, een verzoek om advies van de rechter of ambtshalve naar aanleiding van bemoeienis in bijvoorbeeld een strafzaak – altijd zal de Raad zijn verantwoordelijkheid moeten nemen om waar nodig het onbedreigd opgroeien van kinderen te waarborgen. Omdat het gepleegde delict signaalgedrag kan zijn, heeft de Raad in jeugdstrafzaken óók altijd aandacht voor de aanpak van eventuele achterliggende problematiek van de jeugdige. Waar nodig vervult de Raad een schakelfunctie tussen straf en zorg.
- Ouders moeten waar mogelijk betrokken worden bij de aanpak van strafbaar gedrag van jeugdigen. Gelet op het bovengenoemde belang van de context van de jeugdige verdachte en met name de ouders en het gezin, betreft de Raad de ouders nadrukkelijk bij de strafzaak van hun kind.
- De Raad wil criminalisering tegengaan. Kattenkwaad, bagatelzaken en overlast moeten niet bestreden worden via het jeugdstrafrecht. Niet alle jeugdigen die strafbaar gedrag vertonen lopen evenveel risico. Jeugdigen die veel aandacht

behoeven, moeten onderscheiden kunnen worden van de (grotere) groep jeugd bij wie niet of nauwelijks sprake is van een recidiverisico en bij wie ook geen zorg is geconstateerd.

- Een goede ketensamenwerking is een noodzakelijke voorwaarde voor een effectieve aanpak van jeugdstrafzaken. Onverminderd de eigen taken en bevoegdheden van de onderscheiden partners in de jeugdstrafrechtketen, zouden de verschillende activiteiten in elkaar moeten grijpen en elkaar moeten versterken. Daartoe is het noodzakelijk dat partijen zoveel mogelijk één taal spreken en gemeenschappelijke doelen stellen.

1.2 Positie in de keten

De coördinatie van taakstraffen is een taak van de Raad en maakt deel uit van een bredere externe, maar ook 'interne keten'.

De externe keten bestaat uit het OM/rechtbank, de projecten waar jeugdigen hun werkstraf kunnen uitvoeren, de werkmeesters, de trainers die de gedragsinterventies begeleiden, de betrokken jeugdreclasseerders en/of gezinsvoogden of andere bij de jeugdige betrokken hulpverlening.

Het OM of de rechtbank heeft de rol van opdrachtgever en heeft een rol bij de tenuitvoerlegging en omzetting. Ook kan het OM of de rechtbank geconsulteerd worden bij juridische dilemma's.

De Raad is voor de uitvoering van de werkstraffen afhankelijk van de beschikbaarheid van projecten. Werving, selectie en het onderhouden van de contacten met de projecten is een belangrijke taak van de coördinator taakstraffen. In het behouden van projecten is de matching van de jeugdige met het project en het stimuleren van professionaliteit van de werkbegeleiders een voortdurend aandachtspunt. Uitgangspunt is immers dat de werkbegeleider op maat bijdraagt aan het slagen van de taakstraf.

De werkmeesters begeleiden de groepsprojecten en staan in nauw contact met de coördinator taakstraffen over de groep, de individuen en het verloop van de taakstraf. Nauwe samenwerking, afstemming met de coördinatoren taakstraffen en het project en evaluatie verhogen de kans op het succesvol verlopen van een werkstraf.

Met de uitvoerders die een gedragsinterventie begeleiden, zoals Training Agressie ConTrole individueel en groeps, Tools4U, So Cool, Respect Limits en Stay-A-Way, is eveneens nauw contact over start, verloop en evaluatie. Bij alle gedragsinterventies is de coördinator taakstraffen aanwezig bij de start, tussendoor en bij de evaluatie. De gang van zaken hierbij is omschreven in de handleidingen per gedragsinterventie.

Met de jeugdreclassering en gezinsvoogdij is altijd intensief contact in de vorm van uitwisseling van informatie, kennisgeving van data en betrokkenheid bij het inhoudelijke proces d.m.v. afstemming en soms direct deelnemen aan een gesprek. Tijdens de uitvoering van de taakstraf kan ook vrijwillig jeugdreclassering ingezet worden (toezicht en begeleiding) als de jeugdige meer begeleiding nodig heeft. Indien er geen jeugdreclasseerder of gezinsvoogd is, kan het zinvol zijn andere hulpverleners erbij te betrekken met als doel de jeugdige te ondersteunen om de taakstraf succesvol te laten verlopen.

Een aandachtspunt in de uitwisseling van informatie is de Wet Bescherming Privacy. Deze geeft duidelijke richtlijnen voor het uitwisselen van persoonlijke informatie, zoals rapportage en PO's. Vuistregel is dat – naast het handelen conform deze richtlijnen – de coördinator helder voor ogen heeft wat het toevoegt om bepaalde informatie te willen overdragen. Transparantie naar de jeugdige en zijn ouders is hierin een belangrijke voorwaarde.

Als vanaf 2015 de gemeente de verantwoordelijkheid krijgt over alle jeugdzorg, wordt de gemeente als ketenpartner nog belangrijker. Niet alleen bij projecten als werkstraffen in de buurt, maar ook bij subsidiëring van projecten.

In de 'interne keten' is de verbinding van de coördinator taakstraffen met de raadsonderzoeker, casusregisseur en gedragsdeskundige/juridisch deskundige van belang om te komen tot een optimale matching en uitvoering. Alle informatie over de jeugdige die van belang is voor de matching en uitvoering van de taakstraf moet bij de coördinator taakstraffen terecht komen. Ook tijdens of na afsluiting van het raadsonderzoek middels het Landelijk Instrumentarium Jeugdstrafrechtketen (LIJ) kan er (nieuwe) informatie over de jeugdige van belang zijn om te bespreken met de coördinator taakstraffen. Bij vragen over de strafadvisering kan de raadsonderzoeker/gedragsdeskundige een multidisciplinair overleg beleggen met de coördinator taakstraffen. De casusregisseur wordt betrokken als sprake is van meerdere straftrajecten, omdat deze vanuit de betrokkenheid bij de externe overleggen zicht heeft op deze trajecten. Een coördinator taakstraffen moet kunnen rekenen op deze inzet van de raadscollega's. De coördinator taakstraffen kan zelf ook actief checken of hij over de nodige informatie beschikt of overleg zoeken met een van de collega's.

Voorbeelden van momenten van overleg tussen raadsonderzoeker en coördinator:

- Raadsonderzoeker consulteert de coördinator bij twijfel over de meest passende strafadvisering.
- Coördinator consulteert de raadsonderzoeker bij vragen over het strafadvies.
- Bij negatieve retour taakstraf zo nodig overleg met elkaar.
- Feedback n.a.v. ervaringen in de taakstraf.

De teamleider ondersteunt dit proces door te sturen op methodisch werken en op de verbinding tussen de verschillende raadsmedewerkers. De teamleider heeft een belangrijke rol in het sturen en coachen op de kwaliteit van de coördinatie taakstraffen, raadsbreed, op teamniveau en op individueel niveau. Thema's hierbij zijn:

- a Met betrekking tot de werkstraffen: de kwaliteit van de werving en het beheer van de projecten, het werken met werkbegeleiders en werkmeesters, taakstraffen zichtbaar maken binnen en buiten de Raad en tenslotte het op maat werken met jeugdige en ouders aan het slagen van de taakstraf.
- b Met betrekking tot de interventies: mede aan de hand van cijfers m.b.t. geadviseerde interventies monitoren of de interventies daadwerkelijk worden geadviseerd en tevens de ontwikkelingen landelijk volgen; ook hier zijn de samenwerking met de trainers en het op maat werken met jeugdigen en ouders belangrijke onderwerpen.

Kennisdeling en uitwisseling tussen coördinator taakstraffen en interne en externe ketenpartners dragen bij aan de samenwerking. Elkaar als collega's gemakkelijk vinden en opzoeken en het beschikken over gedeelde informatie, over nieuwe ontwikkelingen in de werkwijze en nieuwe gedragsinterventies, verbeteren de kwaliteit van de uitvoering van taakstraffen.

Een blijvend aandachtspunt in beide ketens is het uitdragen van de visie op taakstraffen, namelijk als een positieve keuze voor werkstraffen en gedragsinterventies als gerichte interventies met een duidelijk doel.

1.3 Visie op taakstraffen

De visie op taakstraffen is de bredere context voor de coördinatie van taakstraffen.

Werkstraffen

Deze bredere visie is uitgewerkt voor werkstraffen in een nota van 23 november 2011.³ Hierin komt het volgende naar voren.

Meerwaarde werkstraf

In de visie van de Raad heeft de werkstraf meerwaarde op verschillende terreinen:

- De werkstraf heeft een normbevestigend karakter door bewuste sanctionering.
- De werkstraf compenseert de 'maatschappelijke schade' die door het delict is ontstaan en draagt bij aan herstel van de rechtsorde. De jeugdige leert verantwoordelijkheid te nemen voor zijn daden en iets terug te doen voor de samenleving.
- Door het uitvoeren van een werkstraf leren jeugdigen zich te houden aan regels en opdrachten van een meerdere uit te voeren, ze doen werkervaring op en ze komen in aanraking met organisaties en mensen buiten hun eigen leefwereld.

Kortom, het opleggen van een werkstraf kan vanuit pedagogisch oogpunt een goede reactie zijn op strafbaar gedrag van jeugdigen.

De Raad is van mening dat de meerwaarde van de werkstraf beter tot zijn recht kan komen door een betere, meer op maat gesneden advisering en toeleiding. Daarbij kan de implementatie van het Landelijk Instrumentarium Jeugdstrafrechtketen (LIJ) een belangrijke kwaliteitsslag betekenen. De resultaten die dit instrument opleveren, vormen voor de Raad het uitgangspunt voor de strafadvisering en toeleiding naar een passende werkstraf. Verder wil de Raad ook de uitvoering van werkstraffen verbeteren.

Daar waar mogelijk wordt bij de advisering en uitvoering van werkstraffen rekening gehouden met de gedragswetenschappelijke kennis over effectief straffen en de What Works beginselen.

Doelgroep

De werkstraf is primair bedoeld voor jeugdigen die een relatief licht delict hebben gepleegd en bij wie het risico op recidive gering is. Naarmate het risico op recidive toeneemt, zal de Raad eerder een leerstraf in de vorm van een erkende gedragsinterventie adviseren. De werkstraf kan daarbij overigens wel een passende aanvulling bieden. Ook bij middelzware delicten met een laag recidiverisico is de werkstraf goed in te zetten. De keuze kan ook mede bepaald worden door de informatie uit het dynamisch risicoprofiel. Bij veranderbare factoren kan een leerstraf een passende interventie zijn.

Vanuit de praktijk is gebleken dat de werkstraf door het OM of de rechtbank eveneens wordt opgelegd bij jeugdigen met een hoog recidiverisico. De Raad zal, indien mogelijk, ook deze opgelegde werkstraffen zo pedagogisch en zorgvuldig mogelijk proberen uit te voeren.

³ Visie Raad voor de Kinderbescherming op werkstraffen; Kimberley Rosier, november 2011, afdeling beleid.

Persoonsgerichte benadering

Van de jeugdigen die bij de Raad terechtkomen zal met name op grond van de persoonlijke factoren van de jeugdige aandacht besteed worden aan de specifieke vorm en inhoud van de werkstraf.

De matching van de jeugdige met werkprojecten en werkbegeleiders moet welbewust plaatsvinden.

Ook het contact met de werkbegeleider moet eraan bijdragen dat de jeugdige kan groeien. Bij de uitvoering van werkstraffen is het van belang dat snel gereageerd wordt op het strafbare gedrag, dat een reactie onvermijdelijk is, ook als een werkstraf mislukt en dat consequent toezicht wordt gehouden op de uitvoering.

Erkende gedragsinterventies

Vanuit de What Works principes zijn gedragsinterventies ontwikkeld die aangrijpen op die criminogene factoren van de jeugdige, die een hoog risico vormen m.b.t. de kans op herhaling. Op die manier wordt vorm gegeven aan de persoonsgerichte benadering waarmee kan worden voldaan aan het belang van de pedagogische meerwaarde en de compensatiegedachte.

De Raad voor de Kinderbescherming heeft zes interventies ontwikkeld die (voorlopig) erkend zijn. De Raad sluit daarmee aan bij de breed gedragen overtuiging dat waar mogelijk evidence based gewerkt moet worden. De nu erkende interventies voldoen aan de wetenschappelijke criteria waar het gaat om gebruikmaking van de aanwezige wetenschappelijke kennis, uitvoeren van programma's conform onderbouwde handleidingen en toeleiding van die jongeren voor wie de interventie is bedoeld. Het is aannemelijk dat de erkende interventies voor deze jongeren daadwerkelijk tot gedragsverandering en vermindering van recidive zal leiden.

Betrekken van ouders

De Raad vindt zowel bij de advisering als bij de tenuitvoerlegging van taakstraffen betrekken van ouders noodzakelijk. Dit is conform de visie op strafzaken. Hier wordt verder op ingegaan in paragraaf 1.4.3. De rol van opvoeders/ouders bij taakstraffen.

1.4 Uitwerking van de visie in de methode

Meerwaarde taakstraf

De werkstraf heeft zowel pedagogisch als maatschappelijk een meerwaarde. De sanctie gevolgd op het strafbare feit is bedoeld om op een passende manier recidive te voorkomen. In een leerstraf wordt de focus gelegd op het leren van gedrag en vaardigheden die verband houden met het delictgedrag. Bij de werkstraf gaat het vooral om de herstelgedachte.

Werkstraf

In een werkstraf staat niet het leren voorop, maar gaat het meer om het compenseren van iets wat een ander of de samenleving is aangedaan.

Vanuit pedagogisch oogpunt is dit vooral gericht op de morele ontwikkeling (normbevestiging). De vaardigheden die een jeugdige eventueel leert en verbetert (houden aan regels en tijden, omgaan met anderen, werkervaring) zijn niet het primaire doel. De straf krijgen geeft de morele boodschap. De straf volbrengen geeft de jeugdige en ook de opvoeders en de omgeving de mogelijkheid om met opgeheven hoofd verder te gaan en het delict achter zich te laten (rekening vereffend).

Omdat we in het jeugdstrafrecht met opgroeiende kinderen te maken hebben moet de begeleiding van een werkstraf gericht zijn op een positieve afronding. Positief is

meer dan alleen de uren voltooien; een geslaagde werkstraf is ook in bredere zin een positieve ervaring voor de jeugdige. Dit kan tot uiting komen in het benoemen van goede eigenschappen, geven van complimenten, in aanraking komen met nieuwe dingen en positieve rolmodellen.

Maatschappelijk gezien dient de straf ook als vergelding voor de aangebrachte schade en leidt tot herstel (compensatiegedachte). Zo kan, als voor de jongere een buurtproject (werkstraf in de buurt) de meest passende straf is, het van nut zijn om de samenleving te laten zien dat de jeugdige iets terugdoet, waarna ook voor de samenleving de rekening vereffend is.

Erkende gedragsinterventies

De erkende gedragsinterventies richten zich op het aanleren van specifieke vaardigheden die naar verwachting zullen leiden tot een gedragsverandering die de kans op recidive vermindert.

In de methode is de meerwaarde terug te vinden in twee leidende vragen:

- 1 Hoe kan de taakstraf bijdragen aan de ontwikkeling van de jeugdige? (pedagogische meerwaarde)
- 2 Hoe kan de taakstraf bijdragen aan de compensatiegedachte, waarbij de jeugdige de maatschappelijke schade die door het delict is ontstaan herstelt? (maatschappelijk herstel)

Persoonsgerichte benadering: begeleidingscategorieën bij de werkstraffen

Een belangrijk onderdeel in de uitvoering van de coördinatie werkstraffen is werken met categorieën op grond van de begeleidingsbehoefte van de jeugdige. Categorisering is een hele concrete uitwerking van de persoonsgerichte benadering. Door met de juiste kennis en aandacht een werkstraf te zoeken die vooral aansluit bij de begeleidingsbehoefte van de jeugdige wordt de kans van slagen vergroot, evenals de mogelijkheden van groei door een positieve ervaring van de jeugdige.

De uitkomsten van het LIJ geven goede eerste informatie om te bepalen welke 'categorie' de jeugdige het best lijkt te passen. Indelen in categorieën is vooral een hulpmiddel voor de coördinator om te zorgen dat de begeleiding op de werkplek aansluit bij wat de jeugdige nodig heeft. Het is op geen enkele manier een label voor de jeugdige (dus niet: "hij is een a-tje..."). Niet de individuele kenmerken van de jeugdige zijn leidend, maar de begeleiding die deze jeugdige nodig heeft. Zo past een licht verstandelijk beperkte (lvb) jeugdige, die zeer gemotiveerd is de straf te laten slagen en met een opdracht goed uit de voeten kan, in categorie a en niet omdat hij een lvb jeugdige is per definitie in categorie c.

Conform de principes van What Works en vooral ook vanuit de kennis uit de motiveringscirkel van DiClemente en Prochaska (Handreiking 5 uit: De jongere aanspreken, methode jeugdreclassering, 2005) weten we dat de aandacht en stimulans die voor de ene jeugdige helpt om positief door te gaan, juist voor de andere averechts kan werken, omdat hij zich dan als te onvolwassen behandeld voelt.

Verbinding tussen taakstraf en LIJ

In 2011 is de Raad gestart om het Landelijk Instrumentarium Jeugdstrafrechtketen in te zetten. Het is een keteninstrument (politie, HALT, Raad, JR, JJI). Door een betere risicoanalyse te maken en de meest passende gedragsinterventie in te zetten wordt het doel om de recidive terug te dringen beter gediend.

Leerstraf

Het LIJ gaat over het recidiverisico en de toeleiding naar een leerstraf (gedragsinterventie). Per gedragsinterventie is exact voorgeschreven wat de in- en

exclusiecriteria zijn in termen van LIJ-scores en eventueel aanvullende instrumenten.

Werkstraf

Een onderzoek middels het LIJ leidt niet rechtstreeks naar een werkstraf, maar geeft wel goede informatie om tot een positieve keuze te komen voor een werkstraf. Bij een werkstraf gaat het om jeugdigen, waarbij het leren niet voorop staat als aangrijpingspunt om recidive te voorkomen. De responsiviteit bepaalt dan grotendeels welke begeleiding nodig is. Daarvoor zijn de begeleidingscategorieën ontwikkeld. Responsiviteit gaat over de mate van motivatie, de mogelijkheden en belemmeringen van de jeugdige en zijn ouders en de leerstijl van de jeugdige.

Leidende vraag bij de categorisering is welke vorm van begeleiding het meeste bijdraagt aan het laten slagen van de werkstraf. Om, gebruikmakend van de informatie verkregen uit het LIJ, te komen tot een optimale matching, waarbij de kans van slagen van de werkstraf het grootst is, is in de categorisering van de werkstraffen van de volgende onderdelen van het LIJ gebruik gemaakt:

- Responsiviteit: Het gaat hier om motivatie voor de werkstraf, de specifieke mogelijkheden en belemmeringen om de werkstraf te laten slagen (bv. attitude) en de manier waarop de jeugdige het meest uit de werkstraf kan halen.
- Kenmerken van de jeugdigen (beschreven op itemniveau) die de werkstraf zowel positief als negatief kunnen beïnvloeden. Hierbij valt te denken aan gedrag, vaardigheden, attitude en IQ.
- Invloed van het gezin op de uitvoering van de taakstraf: Het gaat hier om de rol die het gezin inneemt ten opzichte van de taakgestrafte jeugdige: is hun rol neutraal, beschermend of juist een risicofactor.

Bij de matching moet ook nagedacht worden of de jeugdige het beste in een individueel project of in een groepsproject past. Ook hier is in eerste instantie de vraag wat het beste bij deze jeugdige aansluit om de werkstraf te laten slagen. Vuistregel is: **individueel, tenzij**.

In het LIJ geeft de volgende informatie input voor de beoordeling of een jeugdige groeps geschikt is:

- Bewondering en/of imiteren van anti-sociaal gedrag van leeftijdsgenoten (5.2).
- Mate van weerstand aan invloed van anti-sociale leeftijdsgenoten (5.3).

Sommige jeugdigen kunnen niet profiteren van een groepsaankpak. Het kan dan gaan om jeugdigen die op grond van vaardigheidstekorten of stoornissen in conflict komen met hun omgeving en zich niet in een groep kunnen voegen. Ook heeft een groepsaankpak het risico van negatieve beïnvloeding van de jeugdigen onderling.

Een groepsproject stelt hogere eisen aan de jeugdigen en aan de begeleiding. Hierin is o.a. belangrijk⁴:

- De trainer/begeleider is in staat om de groeps cultuur uit het vaarwater van het antisociale te houden en de aanvaarde culturele norm/ vorm te bevorderen.
- De groep kenmerkt zich door een hoge mate van structuur die op actieve wijze wordt vormgegeven.
- Goede richtlijnen hoe om te gaan met negatieve effecten (agressie onderling en negatief gedrag).

⁴ uit: training agressie en sociale vaardigheden; groep of individueel

- Controle en positieve beïnvloeding vanuit groepsdynamica als tegenwicht tegen nadelige effecten van antisociale jongeren.
- Jonge pubers moeten niet blootgesteld worden aan een groep waarin oudere en al sterk criminele jongeren aanwezig zijn.

In de praktijk kunnen er praktische redenen zijn om te kiezen voor een groepsproject. Dit vraagt dan van de coördinator extra aandacht voor de intake en begeleiding van de jeugdige en het project.

De kans van slagen hangt voor een groot deel af van de kwaliteiten van de begeleider van deze groep om te werken met de groepsdynamiek. Wanneer de Raad zelf begeleiders van groepsprojecten aanstelt en betaalt (de werkmeesters), kunnen ook eisen gesteld worden aan de groepsdynamische kwaliteiten van de begeleiders. In zijn algemeenheid is het voor de jeugdige altijd gemakkelijker om te gaan werken in een bestaande groep mensen die al op de werkplek werken.

De begeleidingscategorieën

Bij de keuze van de werkstraf wordt rekening gehouden met de persoonlijke factoren van de jeugdigen. Op die manier krijgt de persoonsgerichte benadering vorm.

Voor de uitvoering van de werkstraf is matching van de jeugdige met de werkplek en de begeleiding dan ook een belangrijke voorwaarde om de kans van slagen van de werkstraf te vergroten. In die matching gaat het vooral om de mate en vorm van begeleiding die de jeugdige nodig heeft. De categorieën zijn geordend naar de verschillende begeleidingsbehoeften.

A: "reguliere begeleiding"

Deze categorie bestaat uit jeugdigen die goed te begeleiden zijn, ze laten weinig tot geen problemen op diverse leefgebieden zien (gezin, school, vrije tijd). De jeugdigen hebben een ondersteunend netwerk. Het zijn als het ware de jeugdigen voor wie de werkstraf in eerste instantie bedoeld is.

Wat betreft responsiviteit:

- Het gaat veelal om jeugdigen die positief en meewerkend ten opzichte van hulp staan (grote mate van responsiviteit), veel jongeren hebben geen hulpverlening (nodig).
- De jeugdigen hebben aangeven hun gedrag te willen veranderen
- Ze hebben geen moeite met het accepteren van begeleiding (zie LIJ: responsiviteit, vraag 8.12 (domein attitude)⁵: mate waarin de jongere bereid is zich in te zetten) en zijn gemotiveerd om de taakstraf uit te voeren.

Het gedrag van de jeugdige heeft weinig risicofactoren op de diverse risicodomeinen vanuit het LIJ. Andere factoren die een rol spelen zijn:

- De jeugdige heeft respect voor autoriteitsfiguren (8.3).
- De jeugdige spijbelt niet of nauwelijks (1.10) en heeft geen moeite met het zich houden aan regels (de jongere is altijd aanwezig).
- Ouders hebben meestal wel toezicht op de jeugdige (3.3) en er is meestal wel sprake van het houden aan regels thuis (3.5).

B: "extra pedagogische begeleiding"

Deze categorie bestaat uit jeugdigen die problemen op diverse gebieden laten zien (gezin, school, vrije tijd) en wel in staat worden geacht om met de juiste

⁵ De cijfers corresponderen met de domeinen en de vragen uit het LIJ

begeleiding de werkstraf tot een goed einde te brengen. Deze jeugdigen zijn enigszins gemotiveerd om hulp te ontvangen.

Wat betreft responsiviteit:

- Het gaat veelal om jeugdigen die neutraal en afwachtend staan ten opzichte van hulpverlening.
- De jeugdigen hebben aangegeven enigszins hun gedrag te willen veranderen.
- Ze hebben enige moeite met het accepteren van begeleiding (zie responsiviteit, vraag 8.12 (domein attitude): mate waarin de jeugdige bereid is zich in te zetten), maar op zich wel minimaal gemotiveerd zijn (komen meestal wel op afspraken).

Daarnaast wordt het gedrag van de jeugdige gekenmerkt door enige risicofactoren op de gebieden attitude (domein 8), agressie (domein 9) en vaardigheden (domein 10). Andere factoren die een rol spelen zijn:

- Jeugdige heeft respect voor sommige autoriteitsfiguren (8.3). Een negatieve houding van de jeugdige ten opzichte van autoriteiten (er kan sprake zijn van pubergedrag) maakt het lastiger met de jongere om te gaan en zinvolle interventies aan te bieden, maar niet onmogelijk. Het vraagt van een begeleider / hulpverlener een juiste aanpak die aansluit bij de belevingswereld van de jongere.
- Jeugdige spijbelt soms (1.10) en heeft veelal moeite met het zich houden aan regels.
- Ouders hebben soms toezicht op de jeugdige (3.3) en er is soms sprake van het niet houden aan regels thuis (3.5).

C: "specifieke begeleiding"

Deze categorie is voor jeugdigen, waarbij sprake is van specifieke problematiek in combinatie met de behoefte aan begeleiding. Het gaat hier om de kwetsbare jeugdigen. De behoefte aan begeleiding kan dan ook passen in de andere categorieën, zodat je af moet wegen wat het beste aansluit.

Door deze problematiek hebben ze specifieke aandachtspunten in de begeleiding. Er kan sprake zijn van:

- licht verstandelijke beperking;
- medische beperkingen (bijv. lichamelijke handicap, specifieke allergieën);
- psychische problematiek (bijv. diverse psychiatrische stoornissen, waaronder aan autisme verwante stoornissen);
- middelafhankelijkheid (een taakstraf bij drugs- of alcoholafhankelijke jongeren kan alleen plaatsvinden in combinatie met de verslavingshulpverlening).

Wat responsiviteit en gedrag betreft, kan de informatie uit het LIJ gehaald worden zoals bij de andere categorieën. De specifieke kenmerken in combinatie met de responsiviteit helpen om te beoordelen in welke categorie de jeugdige het beste past.

Er kan ook sprake zijn van een combinatie van bovenstaande probleemgebieden. In ieder geval staat de problematiek dusdanig op de voorgrond dat specifieke begeleiding gewenst is. Bv. een jongen met een licht verstandelijke beperking kan ook in een andere categorie voorkomen, als hij voldoet aan de criteria van deze categorie en vooruit kan met de begeleiding van het werkproject.

Afhankelijk van de problematiek en/of de stoornis moet gezocht worden naar specialistische werkplekken, waar deskundigheid voor hun specifieke problematiek aanwezig is, waar de juiste zorg en aandacht worden geboden en waar een duidelijke balans is tussen de werkzaamheden en zorg, tijd en ruimte voor de jeugdige.

D: “begeleiding vanuit regels en controle”

Deze categorie bestaat uit jeugdigen die moeilijk te plaatsen zijn vanwege meerdere factoren, o.a. ze hebben reeds veel hulpverlening gehad en eerdere interventies leken niet het gewenste resultaat te hebben. Het gaat hierbij vaak om veelplegers, harde kern jeugdigen en andere bijzondere doelgroepen. Bij deze jeugdigen komt het element van de pedagogische meerwaarde juist tot zijn recht door duidelijk en consequent het kader neer te zetten en niet teveel te onderhandelen of te willen veranderen aan gedrag en houding van de jeugdigen (behalve als het gaat over dit kader van regels en normen).

De werkstraf heeft vooral als doel om vorm te geven aan de compensatiegedachte. (maatschappelijk herstel). Dat betekent voor de begeleiding ook dat er vooral in het kader van de eisen vanuit de werkplek en de coördinator taakstraffen gestuurd wordt. Begeleiding gericht op mogelijke of wenselijke leerdoelen sluit niet aan; hier is geen commitment voor en hier is de begeleiding niet op gericht.

Deze afbakening wil niet zeggen dat je niet investeert in deze jeugdige, (of 'afserveert'), maar door begeleiding te bieden die past (maatwerk) is er juist meer kans van slagen. Bij jeugdigen die al veel begeleiding hebben of gehad hebben en wars zijn van leervragen en pedagogische doelen is het risico van mislukken groter wanneer de aandacht hier teveel naar uitgaat. Uiteraard is het hier extra belangrijk om steeds te beoordelen of begeleiding vanuit regels en controle passend is en of je de begeleiding bij moet stellen.

Wat betreft responsiviteit

Het gaat veelal om jeugdigen:

- die niet vinden dat aanvullende hulp nodig is;
- die aangeven niet veel te willen veranderen aan hun gedrag;
- die negatief en afhoudend tegenover hulpverlening staan;
- die moeite hebben met het accepteren van begeleiding (zie responsiviteit, vraag 8.12 (domein attitude): mate waarin de jongere bereid is zich in te zetten is minimaal).

Daarnaast wordt het gedrag van de jeugdige gekenmerkt door veel risicofactoren op de gebieden attitude (domein 8), agressie (domein 9) en vaardigheden (domein 10). Andere factoren die een rol spelen zijn:

- Jeugdige heeft geen of weinig respect voor autoriteitsfiguren (8.3). Een negatieve houding van de jeugdige ten opzichte van autoriteiten (hierbij gaat het niet om pubergedrag) maakt het lastig met de jongere om te gaan en zinvolle interventies aan te bieden, aangezien de jeugdige vaak hulp of advies weigert.
- Jeugdige spijbelt vaak (1.10) en heeft moeite met het zich houden aan regels.
- Ouders hebben vaak weinig toezicht op de jeugdige (3.3) en er is vaak sprake van het niet houden aan regels thuis (3.5), ook is er geen ander gezinslid (broer/zus) dat betrokken is op de jeugdige en bereid is deze te ondersteunen.

Rol van ouders/opvoeders bij taakstraffen

Omdat de jeugdige deel uitmaakt van een opvoedingssysteem hebben ouders/opvoeders per definitie een belangrijke rol in het leven van deze jeugdige. Als je invloed wilt uitoefenen op een jeugdige zal dit meer effect hebben wanneer dit zich in en zo dicht mogelijk bij de context van de jeugdige afspeelt en uitgevoerd wordt (eigen contextbeginsel) (Pot, 2005).

Ook voor de coördinatie taakstraffen betekent dit dat het betrekken van ouders een belangrijk onderdeel uitmaakt van de werkwijze. Dit geldt zowel voor jongeren in de vroege puberteit als voor jongeren vanaf 16 jaar. De manier waarop invulling gegeven wordt aan het betrekken van ouders en netwerk hangt af van het

ontwikkelingsniveau van de jeugdige en de responsiviteit van de jeugdige en zijn ouders/opvoeders.

De leeftijdsfase van de jeugdigen (12-18 jaar) vraagt gedurende deze periode om opvoedingsvaardigheden waarin de balans tussen affectie, sturing en stimuleren van autonomie steeds opnieuw gezocht moet worden. Jeugdigen staan voor de uitdaging zelfstandig te worden, wat vaak door vallen en opstaan bereikt wordt. Soms hebben jeugdigen te veel of te weinig ruimte, te veel of te weinig structuur en/of regels. Voor de ouders is dit een proces van zoeken, heroverwegen en bijstellen. ('moet ik hem laten zodat hij er zelf achter komt en leert, moet ik hem sturen zodat ik hem bescherm') Dit stelt ook de coördinatoren taakstraffen voor de uitdaging om zowel m.b.t. de eigen bemoeienis met de jeugdigen als in de samenwerking met de ouders op maat de goede aansluiting te vinden.

Echt op maat kunnen werken in het betrekken van ouders/opvoeders vraagt om vaardigheden, creativiteit en kennis. In het hoofdstuk 'kennis' worden de opvoedvaardigheden voor ouders van kinderen die een delict gepleegd hebben uitgewerkt.

1.5 Veiligheid en zorgsignalen

Zorg dragen voor de veiligheid van het kind en de jeugdige, waar dit op alle andere manieren gefaald heeft of dreigt te falen, is de kerntaak van de Raad voor de Kinderbescherming en is bepalend voor de insteek en acties van het raadsonderzoek. Uitgangspunt is de volgende definitie van veiligheid uit: 'Ten Berghe en Bakker, 2005: Veilig thuis'

In het Van Dale woordenboek staat veiligheid omschreven als het 'in veilige staat zijn', de toestand van iemand die veilig is. 'Veilig zijn' staat voor buiten gevaar zijn, het beschermd zijn tegen personen of gevaren die bedreigend zijn. Een veilige situatie betreft een zodanige situatie dat men beschermd is tegen aantasting of gevaar. Wiki levert een minder circulaire definitie van veiligheid dan Van Dale: Veiligheid is de mate van afwezigheid van potentiële oorzaken van een gevaarlijke situatie of de mate van aanwezigheid van beschermende maatregelen tegen deze potentiële oorzaken.

Veiligheid van kinderen betreft de minimale condities waaronder een kind gezond en wel kan opgroeien. Afhankelijk van de voorliggende beoordeling of beslissing, wordt het begrip veiligheid breed of smal opgevat:

Smalle opvatting: Een kind is veilig als het niet in levensgevaar verkeert en zijn/haar lichamelijke integriteit gewaarborgd is. De fysieke veiligheid staat hierbij centraal. Deze smalle opvatting is richtinggevend voor de beoordeling of direct ingrijpen noodzakelijk is om de veiligheid van het kind te waarborgen.

Brede opvatting: Een kind is veilig als het structureel kan rekenen op een volwassene die voorziet in zijn basale fysieke en emotionele behoeften, die hem beschermt tegen gevaar en die daarin continuïteit en voorspelbaarheid biedt. Deze brede opvatting van veiligheid is richtinggevend voor beslissingen waarbij de ontwikkelingsperspectieven voor het kind op langere termijn leidend zijn. De brede opvatting betreft zowel fysieke, als emotionele veiligheid.

Alertheid, kennis en samenwerking zijn nodig om de veiligheid van het kind vanuit de raadstaak te vergroten. Dit geldt zowel intern maar ook extern.

In iedere raadsbemoeienis is alertheid op de veiligheid van het kind nodig. Ongeacht de categorie raadsonderzoek en de aard van onze bemoeienis zetten we onze kennis en 'voelsprietten' in, organiseren zo nodig overleg en dragen in onze acties en adviezen concreet bij aan het vergroten van de veiligheid van betrokken kinderen. Dit betekent dat ook voor de coördinator taakstraffen de situatie zich voor kan doen

dat hij moet handelen wanneer signalen van onveiligheid in de situatie van een jongere bekend zijn of worden tijdens de werkstraf. Hierin sluiten we aan bij de stappen van de meldcode.

Handelen bij signalen van onveiligheid en zorgsignalen

De eerste stap bij signalen van onveiligheid is altijd het beleggen van een multidisciplinair overleg. In dit overleg komt het volgende aan de orde:

- Feitelijk maken van de signalen.
- Bekijken wie er betrokken zijn bij deze jeugdige (bv. jeugdreclassering, gezinsvoogd, vrijwillige hulpverlening).
- Contact opnemen met andere bij de jeugdige betrokken hulpverleners (om de tafel of telefonisch contact). De vraag is dan ook hoe de andere hulpverleners er eventueel al mee bezig zijn.
- Afspraken maken over wie wat gaat doen. Een belangrijke afspraak is de vraag wie de signalen gaat bespreken met ouders/opvoeders.
- Besluiten wat dit betekent voor de taakstraf en de begeleiding.

Er is ook een tweede scenario: als er geen andere hulpverleners betrokken zijn, komt de vraag naar voren of een beschermingsonderzoek nodig is. In dat geval bespreekt de coördinator de zorgen met ouders en jeugdige, waarbij de mogelijkheden voor vrijwillige hulp besproken worden. Dit gesprek wordt voorbereid in het bovengenoemde multidisciplinair overleg. Ook worden in dit overleg afspraken gemaakt over hoe kan worden ingeschat in hoeverre vrijwillige hulpverlening voldoende op gang gekomen is. Bv. bellen of laten bellen of de jeugdige en/of ouders inderdaad hun afspraak zijn nagekomen. Bij twijfel ga je terug naar het multidisciplinair overleg.

Starten van een beschermingsonderzoek

Voor uitbreiding naar een beschermingsonderzoek gelden dezelfde afwegingen als bij alle andere ambtshalve uitbreidingen: behalve de ernst van de ontwikkelingsbedreiging is een belangrijke grond om een onderzoek te starten dat er zorgen zijn over bereidheid en mogelijkheden van de jeugdige en zijn ouders/opvoeders om hulpverlening in het vrijwillige kader te benutten.

Gronden voor een Ondertoezichtstelling: artikel 1:254 BW bepaalt dat 'indien een minderjarige zodanig opgroeit dat zijn zedelijke of geestelijke belangen of zijn gezondheid ernstig worden bedreigd, en andere middelen ter afwending van deze bedreiging hebben gefaald of naar is te voorzien zullen falen, de kinderrechter de minderjarige onder toezicht kan stellen'.

Veiligheid binnen de projecten en leerstraffen

Uiteraard is ook de veiligheid binnen de projecten en de leerstraffen van belang. Binnen de gedragsinterventies wordt gewerkt met trainers met een licentie. Deze trainers moeten aan interne en externe kwaliteitseisen voldoen, waarbij de kwaliteitscriteria van de Raad worden gehanteerd. In principe zijn de projecten en aanbieders van gedragsinterventies verantwoordelijk voor het aanstellen en functioneren van hun personeel.

De Raad werkt samen met projecten die voldoen aan de eisen die de ARBO stelt. In de matching wordt aandacht besteed aan het plaatsen van een jeugdige in een project waar hij geen risico vormt voor de veiligheid van anderen naast het alert zijn op de mogelijke kwetsbaarheid van de jeugdige zelf. In het contract met de jeugdige staan de gedragsregels waar de jeugdige aan moet voldoen tijdens het uitvoeren van de taakstraf.

Wat betekent dit voor het werk van de coördinator?

- De coördinator besteedt in de intake en het eindgesprek aandacht aan de bejegening van de jeugdige in het project en verlaagt daarmee de drempel om het tijdens de begeleiding daarover te hebben.
- De coördinator vraagt op verschillende momenten naar de ervaringen van de jeugdige met het project.
- Bij het bezoeken van de werkprojecten vormt de coördinator zich een indruk over de veiligheid, van hoe het gaat en is alert op signalen van onveiligheid en zorg.
- Bij signalen van onveiligheid belegt de coördinator een multidisciplinair overleg om verdere strategie en actie te bepalen.
- De coördinator onderhoudt ook contacten met de trainers van de erkende gedragsinterventies en heeft zonodig contact met de aanbieders, om mogelijke signalen op te vangen en te bespreken.

2 Opzet methode coördinatie taakstraffen

De methode coördinatie taakstraffen kent een procesmatige en een inhoudelijke rode draad.

De procesmatige rode draad bestaat uit vier processtappen:

- ordenen van de informatie en voorbereiden (matching) en intake;
- intake, (matching) en opstellen plan;
- begeleiding uitvoering taakstraf;
- afronden taakstraf.

De inhoudelijke rode draad wordt bepaald door het doel: zorgen dat deze jongere de taakstraf succesvol afrondt, wat betekent dat er op elk moment gewerkt wordt vanuit de vragen:

- 1 Hoe kan de taakstraf bijdragen aan de ontwikkeling van de jongere? (pedagogische meerwaarde)
- 2 Hoe kan de taakstraf bijdragen aan de compensatiegedachte, waarbij de jongere de maatschappelijke schade die door het delict is ontstaan herstelt? (maatschappelijk herstel)

Deze inhoudelijke vragen zijn steeds de leidraad in het bepalen wat doen we en hoe doen we het in de coördinatie taakstraffen. Ze zijn terug te vinden in de verschillende processtappen en geven steeds richting aan de manier waarop de coördinatoren hun werk uitvoeren. De processtappen staan voor het werkproces : langs welke route bepalen we het wat en hoe.

De uitvoering wordt ondersteund door een aantal hulpmiddelen in de vorm van een intakeformulier en een agenda multidisciplinair overleg. Daarnaast worden handreikingen geboden in de methode voor de matching, een stappenplan bij zorgsignalen en kennis over opvoedvaardigheden van Patterson en de motivatiecirkel van Prochaska en Diclemente.

3 Methode coördinatie werkstraffen

De methode coördinatie werkstraffen wordt uitgewerkt in vier processtappen:

- ordenen van de informatie en voorbereiden matching en intake;
- intake, matching en opstellen plan;
- begeleiding uitvoering werkstraf;
- afronden werkstraf: eindgesprek en rapportage.

Het multidisciplinair overleg is niet als aparte stap op een vast moment beschreven. Afhankelijk van het verloop van de taakstraf en de vragen waar de coördinator voor komt te staan, kan al dan niet een multidisciplinair overleg belegd worden (zie 3.5 Multidisciplinair Overleg).

3.1 Ordenen van de informatie en voorbereiden matching en intake

In deze fase van de coördinatie werkstraf is de investering van de coördinator relatief groot om bewust en gericht na te denken hoe de coördinatie in te richten. Juist in deze fase investeren maakt de kans om de werkstraf succesvol af te ronden groter.

Robin is een jongen waarbij ADHD gediagnosticeerd is. De psychiater heeft aangegeven dat deze jongen niet goed in te stellen is op medicatie. De verwachting was dat Robin niet makkelijk te plaatsen is (categorie D?), omdat hij in het intakegesprek niet bij de les te houden was en er nauwelijks mee te praten was. (werker: 'dit rondstuiten heb ik nog nooit zo meegemaakt....') In een multidisciplinair overleg is nagedacht over wat Robin nodig zal hebben om de werkstraf te laten slagen. In een eerdere werkstraf is hij erdoor heen gesleept op een plek waar erg soepel met de regels werd omgegaan en veel kon. Op zoek naar sterke punten (wat heeft gemaakt dat de vorige werkstraf wel gelukt is?) kwam naar voren dat een werkmeester die kan aansluiten bij de belevingswereld van Robin en toch veel structuur kan bieden de enige kans is om een werkstraf goed af te kunnen ronden. Besproken is dat het hier gaat om onmacht van Robin en niet om een gebrekkige motivatie. (categorie C) Hij is geplaatst op een zeer gestructureerde plek met een 1 op 1 werkmeester, wat leidde tot een succesvolle plaatsing.

Ordenen van de informatie

Doel van de ordening is om die informatie uit het LIJ en dossier te halen welke van belang is om te komen tot een voorlopige matching en om het intakegesprek te kunnen voorbereiden.

Leidende vraag bij het lezen is: wat haal ik uit de informatie over deze jeugdige en zijn omstandigheden wat me helpt om te bedenken waar de werkstraf aan moet voldoen om een zo groot mogelijke kans van slagen te hebben?

Vanuit deze vraag wordt aan de hand van het LIJ-rapport en eventueel aanvullende (nieuwe) informatie een ordening gemaakt (intakeformulier) om te bepalen tot welke begeleidingscategorie de jeugdige hoort. Denk hierbij niet alleen aan zorgpunten, maar ook aan sterke punten en wensen m.b.t. zijn toekomst. Resultaat is een ingevuld intakeformulier.

Voorlopige matching werkstraffen

Op grond van de ordening en de begeleidingscategorieën maak je een eerste beoordeling van de categorie waartoe de jeugdige behoort. De matching is voorlopig, omdat de informatie nog niet besproken en aangevuld is met informatie van jeugdige en ouders.

Vorbereiden intakegesprek

Inhoud van het intakegesprek is:

- uitleggen van de werkwijze, verwachtingen en regels;
- praktische zaken (tijdsbesteding, specifieke aandachtspunten en beperkingen, ziektekostenverzekering, identiteit, schoenmaat, eventueel tolk);
- informatie t.b.v. matching bespreken en aanvullen (inclusief sterke punten en zorgpunten);
- motiveren en een basis leggen voor samenwerking;
- houding t.a.v. werkstraf bespreken;
- bespreken wat (en wie) kan helpen om de werkstraf te laten slagen.

Doel is om te komen tot een goede samenwerking en matching, zodat de kans op slagen het meest optimaal is.

In de voorbereiding van het intakegesprek denk je bij elk punt na over de gespreksonderwerpen en de manier waarop je het beste aan kunt sluiten bij deze jeugdige en ouders/opvoeders. Het intakeformulier kan hierbij helpen.

Intakeformulier

Het intakeformulier (zie hoofdstuk 7 bijlage hulpmiddelen) is bedoeld om het intakegesprek voor te bereiden en is een ondersteuning bij het voeren van een intakegesprek. In de linker kolom staat de informatie uit het LIJ en het dossier, waar de eerste ideeën voor de categorisering mee gevormd worden. Ook eerste ideeën voor gespreksvoering, coördinatieplan en begeleiding tijdens de werkstraf kun je in de linker kolom kwijt. In de rechter kolom staan voorbeeldvragen gekoppeld aan de onderwerpen uit de linker kolom.

Het kan ook zijn dat de jeugdige reeds bekend is bij de coördinator taakstraffen of bij een collega coördinator, vanwege eerdere leer- of werkstraf(fen). Gegevens uit eerdere contacten moeten worden meegenomen in de voorbereidingen en in het uiteindelijke intakegesprek.

In een enkel geval komt de jeugdige binnen zonder dat er informatie bekend is. Dat vraagt een aanpassing van de intake. Er zal dan iets meer tijd besteed moeten worden om de nodige informatie te verkrijgen in het gesprek met de jeugdige en ouders. Pas dan kan de matching besproken worden. Dan wordt achteraf nog het dossier geraadpleegd en de informatie die voorhanden is meegenomen.

3.2 Intake, matching en opstellen planIntakegesprek

In het intakegesprek bespreek je samen met ouders en jeugdige wat de Raad al op een rijtje gezet heeft (in het intakeformulier) en leg je de eerste ideeën over vorm en begeleiding van de werkstraf (categorisering) aan hen voor. In het gesprek spreek je dit door en vul je dit aan samen met hen. De waarde van het samen aanvullen (hulpvragen aan de rechterkant van het intakeformulier) is dat de eigen verantwoordelijkheid en betrokkenheid van jeugdige en ouders ruimte krijgen en het plan ook van hen wordt.

De vragen in de rechterkolom zijn suggesties voor vragen die bijdragen aan een open gesprek waarin op een positieve manier samen met de jeugdige en zijn ouder(s) verhelderd wordt wat er nodig is om de begeleiding te doen aansluiten,

wat mogelijkheden en belemmeringen van de jeugdige zijn ten opzichte van het slagen van de taakstraf, en hoe de jeugdige, zijn directe omgeving en de begeleiding van de coördinator en op de werkplek het gaat aanpakken zodat het gaat lukken. De vragen zijn gebaseerd op de oplossingsgerichte benadering, die verder toegelicht wordt in het hoofdstuk 'houding en gespreksvoering'.

Voor het intakegesprek worden de jeugdige en zijn ouder(s) samen uitgenodigd, eventueel met de betrokken jeugdreclasseerder of andere hulpverlener. Het intakeformulier wordt transparant gebruikt door de inhoud van de voorbereiding met de ouders en jeugdige te bespreken en aan te vullen. Naast het zoeken wat passend is, is het ook belangrijk om heel duidelijk te zijn over de regels en eisen die gesteld worden. Ook bespreek je hoe je samenwerkt en contact houdt met de jeugdige, zodat de jeugdige weet dat hij of zij bij de coördinator terecht kan als zich zaken voordoen die hij/zij lastig vindt.

Wendy is een meisje van 15 jaar die samen met haar moeder op het intakegesprek komt. Na uitleg over de werkwijze en het traject zegt de coördinator taakstraffen: 'Ik heb gelezen wat er over jullie bekend is en erover nagedacht wat een werkstraf kan zijn, die bij jou past zodat jij deze goed uit kunt voeren en je aan je straf voldaan hebt.

Ik heb gelezen dat je heel zelfstandig bent en soms erg boos kan reageren als iemand iets doet wat jij niet wilt. Herken je dit? Als we kijken naar een werkstraf is je boos reageren misschien wel een aandachtspunt, omdat daar zeker mensen iets van je zullen vragen wat jij niet wilt en toch moet doen. Wat denk je dat jou dan helpt om daar niet in de problemen te komen? Wat denkt u als moeder wat Wendy nodig heeft?

Met behulp van het intakeformulier bespreekt de coördinator taakstraffen de items uit de linker kolom, waarbij gedrag, vaardigheden, responsiviteit, attitude, rol gezin en netwerk aan de orde komen. De coördinator bespreekt wat hij/zij hier over weet en gaat, gericht op de matching en het slagen van de werkstraf, in gesprek over de items. Technieken uit de motiverende en oplossingsgerichte gespreksvoering kunnen hierbij helpen.

Wanneer lukt het je om als je uitgedaagd wordt toch niet boos te worden? (vragen naar uitzonderingen?)

Hoe sta je tegenover het krijgen van een werkstraf op een schaal van 0 tot 10, waarbij 0 is 'ze bekijken het maar met die werkstraf' en 10 'ik vind het terecht en zorg dat het goed gaat en ik met een schone lei opnieuw kan beginnen'.
(schaalvraag)

Wie zou je kunnen helpen om de werkstraf tot een goed einde te kunnen brengen?

Aan het eind van het intakegesprek, als je een helder beeld hebt over de werkstraf, kun je dit met de jeugdige en ouders bespreken om te checken of dit inderdaad passend is. Je kunt dan ook de praktische kant van de werkstraf bespreken.

Betrokkenen meenemen in proces werkt motivatieverhogend, ook als je in het begin al weet waar het uitkomt. Het verhoogt het nemen van eigen verantwoordelijkheid, wat de kans op slagen vergroot.

Aan het begin van intakegesprek wordt volgens vastgesteld protocol de vingerafdruk en ID-kaart van de jeugdige gevraagd.

Matching

Uitgangspunt bij de matching is een passende werkstraf voor deze jeugdige. Het gaat erom wat de jeugdige nodig heeft om de werkstraf tot een goed einde te brengen. Het mooiste is als het soort werk ook nog in een voor de jeugdige begrijpelijke relatie staat tot het delict. Vaak is aan het eind van het intakegesprek al duidelijk en besproken wat een geschikt project is voor deze jeugdige.

Een hulpmiddel bij de matching is de indeling in de vier categorieën. In de categorieën gaat het om de begeleiding die nodig is om de kans van slagen te vergroten. Er is geen relatie met de ernst van het delict.

Mo heeft een straatroof gepleegd. In het multidisciplinair overleg gaat de discussie over de begeleidingsbehoefte.. Enerzijds heeft hij weinig begeleiding nodig en is de kans groot dat hij met minimale begeleiding de werkstraf positief afrondt. Anderzijds is er sprake van een fors delict met grote impact. Past Mo het best in een project met categorie A of D begeleiding? Uiteindelijk wordt gekozen voor reguliere begeleiding (A) met de onderbouwing dat Mo voldoende gemotiveerd is, positief tegenover de werkstraf staat, voldoende vaardigheden heeft en er steun is van zijn ouders. Te zwaar inzetten zou hier averechts kunnen werken. (ondersteund door de theorie: What Works en de motivatiecirkel)

De beleving van de ernst van het delict maakt dat je geneigd bent om 'zwaar' in te zetten qua begeleiding in plaats van aan te sluiten bij de begeleidingsbehoefte van de jongen.

Opstellen plan

Vanuit alle informatie die er is na het intakegesprek en de matching komt de coördinator taakstraffen tot een kort uitgewerkt plan, waarin staat wie wat doet, op welke manier en wanneer in de uitvoering. De eerste versie van dit plan bespreek je in de intake. Hierin gaat het ook over de samenwerking en het contact van de jeugdige en de coördinator tijdens de werkstraf. De coördinator zorgt dat de drempel om contact op te nemen laag is.

Voor de categorieën kun je denken aan de volgende aandachtspunten:

Categorie A: 'Reguliere begeleiding'

Deze jeugdigen hebben reguliere begeleiding nodig. Deze jongeren staan positief en meewerkend tegenover begeleiding (responsiviteit). Ook ouders zijn meewerkend en ondersteunend aan de jongeren. Van de jeugdigen kan verwacht worden dat zij de vaardigheden bezitten om mee te draaien in het project, wat betekent dat de jeugdige gemotiveerd zijn en zelfstandig kunnen werken.

Wat hebben deze jeugdigen nodig (wat betreft de werkstraf)?

- Wat betreft de werkplek wordt verwacht dat deze jongeren allerlei voorkomende werkzaamheden aanbiedt. Er kunnen meerdere contactpersonen zijn.
- Rol van de coördinator taakstraffen bij de werkstraf is coördinerend en motiverend. De coördinator taakstraffen heeft tussendoor een enkele keer contact met de jongere en de werkplek om na te gaan of alles nog goed loopt en of er vragen zijn. Vanuit de afdeling taakstraffen is het van belang dat de afspraken over werkdagen, werktijden en regels duidelijk zijn voor de jongeren, zodat ze de taakstraf naar behoren kunnen uitvoeren.
- Ouders en eventueel hulpverleners worden betrokken om ervoor te zorgen dat de jeugdige de werkstraf tot een goed einde brengt.

Categorie B: 'Extra pedagogische begeleiding'

Deze jeugdigen hebben extra begeleiding nodig. Deze jeugdigen zijn enigszins gemotiveerd, laten problemen zien als het gaat om gezin, school en/of vrije tijd. Ze worden in staat geacht om met wat extra hulp de werkstraf tot een goed einde te brengen. Van de jeugdigen wordt verwacht dat deze aanwezig is en meedoet en dat deze laat zien in staat te zijn om te leren van "fouten".

Wat hebben deze jongeren nodig (wat betreft de werkstraf)?

- Op de werkplek is het belangrijk dat de jongere zoveel mogelijk één vaste contactpersoon heeft. Daarnaast dient op de werkplek structuur geboden te worden en dient de begeleiding consequent te zijn binnen een pedagogisch kader, dat wil zeggen: er moet ruimte zijn voor leermomenten, de jongere mag fouten maken om hiervan te kunnen leren.
- Rol van de coördinator taakstraffen bij de werkstraf is ondersteunend, motiverend en waar nodig sturend. De begeleiding heeft een pedagogisch karakter, waarbij ruimte is voor leermomenten. In de begeleiding moet de coördinator taakstraffen telkens een inschatting maken "Is het gedrag van een jongere onwil of onmacht?". De coördinator taakstraffen maakt samen met de jongere (diens gezin en eventueel hulpverlening) duidelijke afspraken.
- Ouders en eventueel hulpverleners worden betrokken om ervoor te zorgen dat de jeugdige de werkstraf tot een goed einde brengt.

Denk bij deze categorie bijvoorbeeld aan een sms sturen aan de jeugdige om deze te herinneren aan de (eerste) afspraak, in de kennismaking bespreken welke aanpak bij deze jeugdige helpt, tussentijds afstemming van de coördinator taakstraffen zowel met de jeugdige als met het project, met jeugdreclasserder of hulpverlener, afspraken maken met ouders over hun inzet.

Julio heeft na de intake en het kennismakingsgesprek, de data ontvangen waarop hij verwacht wordt bij de werkplek, een zwembad. Alle afspraken zijn ook duidelijk met zijn ouders gecommuniceerd, die alles in hun agenda hebben genoteerd. Op de ochtend voor de start van de eerste werkdag sms't de coördinator taakstraffen Julio met de vraag of hij niet zal vergeten zijn werkstraf te starten. Julio sms-t terug: "Dank voor je sms, maar dat weet ik toch al. Je hoeft me niet te herinneren aan de afspraak, ik heb alle afspraken al in mijn telefoon gezet".

Categorie C: 'Specifieke begeleiding'

Deze jeugdigen hebben specifieke begeleiding nodig. Het gaat hier om de echt kwetsbare jeugdigen. Er is sprake van specifieke problematiek, waarbij de specifieke kenmerken vragen om aangepaste begeleiding. Door de problematiek vragen ze om specifieke aandachtspunten in de begeleiding. Van de jeugdigen wordt verwacht dat ze op de gemaakte afspraken aanwezig zijn en de werkzaamheden zo goed mogelijk uitvoeren.

Wat hebben de jeugdigen nodig (wat de werkstraf betreft)?

- Van de werkplek wordt verwacht dat er een duidelijke balans is tussen de uitvoer van de werkzaamheden en de specifieke zorgbehoefte van de jeugdige.
- Rol van de coördinator taakstraffen bij de werkstraf is ondersteunend, waarbij deze een 'vinger aan de pols houdt' bij het project en bij de jongere. De coördinator taakstraffen onderhoudt contacten met het netwerk, te weten het gezin en de hulpverleners. Tevens is belangrijk dat de afspraken 'op maat' geboden worden. Voor sommige jongeren is het meest haalbare om maar een

klein aantal uren per dag te werken, bij andere jongeren moet bij de planning van werktijden en werkdagen een vast ritme worden aangehouden.

- De rol van ouders en / of hulpverleners is zaakspecifiek.

Alexandra is 17 jaar en sinds enkele maanden (ongepland) zwanger geraakt van haar minderjarige vriend. Ze ervaart veel last van haar zwangerschap, is veel moe en haar hoofd staat eigenlijk niet naar de uitvoer van de taakstraf. Bij het intakegesprek komt ze niet gemotiveerd over en vraagt of ze niet beter haar tijd kan uitzitten, zodat ze snel van haar straf af is. In overleg met de coördinator taakstraffen heeft ze een plek aangeboden gekregen bij de activiteitenbegeleiding in een woonvoorziening, waar ze, samen met een enthousiaste vrouw 4 uur per dag spelletjes organiseert, koffie en thee zet en met de bewoners kletst of breit. Omdat ze er rustig aan kan doen, kan zitten wanneer ze dat nodig vindt, is ze gemotiveerd het te gaan proberen. Door een plek op maat aangeboden te krijgen, waar rekening gehouden kan worden met haar lastige zwangerschap lukt het om Alexandra haar 20 uur te laten uitvoeren, zodat ze met een schone lei zich voor kan bereiden op haar (jonge) moederschap.

Categorie D: 'Begeleiding vanuit regels en controle'

Deze jeugdigen hebben begeleiding nodig waarin wordt toegezien op regels en verwachtingen. Het is een diverse groep, waar al veel op ingezet is en waarbij veel van hetzelfde niet meer helpt. Bij jeugdigen die al veel begeleiding hebben of gehad hebben en wars zijn van leervragen en pedagogische doelen is het risico van mislukken groter wanneer de aandacht hier teveel naar uitgaat.

Van de jeugdige wordt verwacht dat hij/zij aanwezig is en meedoet. Indien de jongere niet meedoet of zijn afspraken niet nakomt volgt sanctionering. Indien de jeugdige een goede inzet laat zien, zal de coördinator taakstraffen of de werkmeester/-begeleider de jongeren hiervoor complimenteren.

Wat hebben de jeugdigen nodig (wat betreft de werkstraf)?

- Deze jeugdigen hebben een duidelijk kader nodig (duidelijkheid, structuur en controle), waarbij de inzet van coördinator taakstraffen vooral gericht is op handhaving en controle (dat kan natuurlijk ook middels positieve bekrachtiging).
- De werkzaamheden moeten in een overzichtelijk gebied plaatsvinden en de jeugdigen moeten duidelijkheid hebben over de taken die ze hebben en de verwachtingen waaraan ze moeten voldoen.
- Wat de werkbegeleider / werkmeester betreft, moet deze in staat zijn om de jongere, met een veelheid aan problemen, op maat te kunnen begeleiden. Enerzijds zal deze soms "door de vingers moeten zien" en anderzijds moet deze consequent zijn en structuur en toezicht bieden. De werkmeester / werkbegeleider moet zicht hebben op de jongeren qua aanwezigheid en werkzaamheden. Omdat het om jongeren gaat die niet meewerkend zijn en negatief tegenover gedragsverandering staan, is het van belang de begeleiding zoveel mogelijk in een duidelijke en overzichtelijke situatie te bieden.
- De rol van de coördinator taakstraffen bij de werkstraf is voorwaardenscheppend en sturend. Deze maakt duidelijke afspraken en houdt in nauwe samenwerking met de werkmeester / werkbegeleider het verloop van de werkstraf in de gaten (controleerende taak). De coördinator taakstraffen onderhoudt zo nodig de contacten met het netwerk, zowel het gezin als met de hulpverlening.
- Ouders en eventuele hulpverleners worden betrokken/ geïnformeerd over de werkstraf en over het verloop.

- De uitdaging bij deze jeugdigen is om niet teveel te willen veranderen als het gaat om houding en gedrag en de focus te leggen bij de regels en controle. Valkuil is om het gedrag en houding van de jeugdigen op jezelf te betrekken.

In het algemeen kun je nog zeggen dat er ook bijzonderheden bij de projecten zijn die van invloed zijn op de afspraken. Bijv. sommige projecten stellen het niet op prijs als je vaak belt of langskomt.

Hoe motiverend en normerend je moet zijn hangt af van de jeugdige. Zo zit je bij de categorie D meer op regels en controle dan bij de andere categorieën. Uiteraard gebruik je het intakegesprek om te bespreken en te bekijken welke categorie het meest aan de begeleidingsbehoefte van de jeugdige tegemoet komt. Aandachtspunt hierbij is om het over de begeleidingbehoefte te hebben met de jeugdige (en ouders) en niet over het type categorie (dus niet: je bent een A-tje”).

3.3 Begeleiding uitvoering werkstraf

Na de intake en de matching gaat de jeugdige samen met de coördinator taakstraffen en eventueel ouders naar de werkplek, om kennis te maken met de werkbegeleider/werkmeester en de werkplek zelf.

Kennismaking op werkplek

Doel van de kennismaking is dat de regels en afspraken duidelijk zijn, zodat de jeugdige precies weet wat er van hem of haar verwacht wordt. Je bouwt als het ware een brug tussen jeugdige en werkplek. Ter voorkoming van persoonsverwisseling en in het kader van identiteitsvaststelling gaat de coördinator taakstraffen zelf mee. Eventuele specifieke aandachtspunten voor de begeleiding komen in het kennismakingsgesprek aan de orde.

Harry kan soms als hij zich onterecht benaderd voelt erg boos worden en gaan schelden. Eerder heeft hij bij de jeugdreclassering geleerd om uit de situatie weg te lopen en dan buiten even tot rust te komen. Dit heeft hem erg geholpen om met zijn boosheid te dealen. Dit punt wordt besproken met de werkbegeleider, zodat hij de ruimte krijgt om zo nodig even naar buiten te gaan om af te koelen, waarbij de afspraak gemaakt wordt tijdens het kennismakingsgesprek dat hij meldt als hij weer binnenkomt en er dan niet meer over gesproken wordt. Met de jeugdreclasseerder wordt afgesproken dat hij dit in zijn begeleiding bespreekt.

Interventies tijdens de uitvoering werkstraf

Een interventie wordt ingezet met als doel het slagen van de werkstraf te bevorderen of de werkstraf af te sluiten. Positieve ondersteuning en samenwerken met ketenpartners zijn interventies van een andere orde tijdens de uitvoering.

Positieve ondersteuning

Een van de belangrijkste manieren om een succesvol afronden van de werkstraf te ondersteunen is positieve ondersteuning. Dit is geen interventie zoals de interventies uit deze paragraaf, maar loopt door alle interventies heen en is vooral een kwestie van houding en gespreksvoering.

Vanuit de What Works-principes komt naar voren dat belonen van gewenst gedrag tot vier keer toe meer succesvol is dan het straffen van ongewenst gedrag. De mogelijke interventies die hier genoemd worden, komen bijna allemaal aan de orde als er een probleem of stagnatie is. Daarom is hier ook de positieve beloning als

interventie opgenomen. Dit kan een kleine of grote interventie zijn met een sterk effect. Positieve aandacht en betrokkenheid zijn hierbij de basis.

Het kan gaan om een simpel compliment, een mailtje of kaartje (goed bezig!), een bezoekje niet alleen bij problemen, tussentijdse evaluatie met aandacht voor wat goed gaat. In het coördinatieplan is het goed om ook deze positieve interventies op te nemen, zodat deze zeker gesteld worden.

Thom heeft een werkstraf van 120 uur. De coördinator taakstraffen spreekt met hem af dat hij de eerste 40 uren op een plek gaat werken die passend is voor hem in de keuken van een verzorgingshuis. Dit is een overzichtelijke, gestructureerde setting met intensieve begeleiding. Als na deze uren blijkt dat Thom goed gewerkt heeft, mag hij buiten in de plantsoenen werken, wat hij erg graag wil. Thom ervaart dit als beloning en heeft in de keuken erg zijn best gedaan om dit te laten slagen.

De coördinator taakstraffen ziet in de kroeg een gratis kaartje waar een opgestoken duim op staat met de tekst: 'goed bezig!'. Hij denkt daarbij aan Kimberley en geeft haar in het volgende contact dit kaartje met daarbij de opmerking dat hij juist bij dit kaartje aan haar moest denken.

Samenwerken met ketenpartners

Ook het samenwerken met andere hulpverleners en in het bijzonder met een jeugdreclasseerder of gezinsvoogd is van invloed op het slagen van de werkstraf. Jeugdreclasseerder en gezinsvoogd worden op de hoogte gesteld van en zo nodig betrokken bij interventies gedurende de taakstraf.

Zoals eerder aangegeven: een aandachtspunt in de uitwisseling van informatie is de Wet Bescherming Privacy: Deze geeft duidelijke richtlijnen voor het uitwisselen van persoonlijke informatie, zoals rapportage en PO's. Vuistregel is dat – naast het handelen conform deze richtlijnen – de coördinator helder voor ogen heeft wat het toevoegt om bepaalde informatie te willen overdragen. Transparantie naar de jeugdige en zijn ouders is hierin een belangrijke voorwaarde,

Bij interventies is overleg en samenwerking met vooral de jeugdreclasseerder en/of gezinsvoogd een vast aandachtspunt. Voor de jeugdige en zijn gezin is samenhang tussen alle acties en begeleidingsplan noodzakelijk om aan hun doelen te kunnen blijven werken (1 gezin, 1 plan). Ook kan in samenspraak met de jeugdige en zijn of haar ouders jeugdreclassering vrijwillig worden ingezet als er meer begeleiding nodig is.

Interventies tijdens de uitvoering van de werkstraf binnen het project

- Stagnatiegesprek;
- Officiële waarschuwing (= gele kaart);
- Bemiddelen tussen jeugdige en projectplaats/trainer;
- Evt. overplaatsen naar andere projectplaats/trainer;
- Stopzetten van taakstraf (= rode kaart) en deze negatief retour zenden;
- Tijdelijke stopzetten van een taakstraf.

Uitgangspunten bij de interventies

Indien een jongere een regel overtreedt binnen het project is het van belang dat de coördinatoren taakstraffen hier zo snel mogelijk weet van hebben om te kunnen ingrijpen. Een snelle reactie op het ongewenste gedrag is van groot belang. Om ervoor te zorgen dat de interventie of reactie op het ongewenste gedrag begrijpelijk en rechtvaardig gevonden wordt, is het van belang dat coördinatoren taakstraffen op (ongeveer) dezelfde wijze naar een jongere toe reageren.

Ook bij waarschuwingsgesprekken worden ouders betrokken, zodat zij hun kind kunnen stimuleren tot gedragsverandering (Pot, 2005).

Het waarschuwingensysteem van de afdeling taakstraffen is gebaseerd op pedagogische principes (zoals hierboven genoemd) en op juridische principes, vastgelegd in de Wet op Taakstraffen (artikel 15, besluit TUL Taakstraffen). Artikel 15 (Besluit TUL taakstraffen) bepaalt dat de uitvoerder taakstraffen ten hoogste eenmaal een waarschuwing kan geven wegens het niet naar behoren verrichten van de taakstraf. Hierbij kan gedacht worden aan de omstandigheid dat de gestrafte zonder opgave van redenen niet op het project is verschenen, dat de gestrafte weigert een redelijke opdracht uit te voeren of dat de gestrafte zich schuldig maakt aan een ernstige misdraging of wangedrag. Hier wordt de formele waarschuwing bedoeld waarbij het rechtsgevolg dat bij herhaling van onbehoorlijk verrichten van de taakstraf, de taakstraf zal worden opgeschort.

Belangrijk in het omgaan met de interventies is dat je je houdt aan de afspraken zoals deze gemaakt zijn aan het begin van het traject. Dat geeft duidelijkheid en maakt je betrouwbaar (je houdt je aan de afspraak). Tegelijk besteed je afhankelijk van de begeleidingsbehoefte van de jeugdige ook aandacht aan de oorzaken van het gedrag: is er sprake van onwil en verwijtbaar gedrag, dan kan eerder gedacht worden aan een gele kaart dan wanneer er sprake is van onmacht. Op het moment dat een jongere het gedrag nog niet heeft geleerd of moeite heeft het gewenste gedrag te laten zien (onmacht) zal de interventie tot doel hebben om na te gaan welke haalbare afspraken over regels gemaakt kunnen worden. Tevens zal met de jeugdige bekeken worden hoe hij of zij het gedrag kan aanpassen en welke hulpbronnen eventueel ingezet kunnen worden..

Bij ernstige misdrijvingen is het logisch dat de taakstraf beëindigd wordt. Voor de beoordeling van ernstige misdrijvingen kan aansluiting bij het arbeidsrecht worden gezocht. In het arbeidsrecht worden de volgende omstandigheden als dringende reden voor ontslag aangemerkt: werkweigering, dronkenschap op het werk, belediging, bedreiging en het aanzetten tot handelingen in strijd met de wet of de goede zeden van de werkgever of medewerkers. En verder: het plegen van een misdrijf bij de werkgever, opzettelijk eigendommen beschadigen of opzettelijk anderen of zichzelf aan gevaar blootstellen.

We gaan in op de verschillende interventies die mogelijk zijn. Ze worden apart toegelicht, maar zullen vaak in combinatie gebruikt worden.

Rachid stelt in de keuken waar hij werkt een vraag aan de kok, die niet op zijn vraag zit te wachten. Hij reageert door te zeggen: 'flikker op man', waarop Rachid begint te schelden en schreeuwen en dreigende gebaren maakt, waarna hij met knallende deuren wegloopt. Hij mag van de kok niet meer terugkomen en er volgt een stagnatiegesprek. Tijdens het gesprek bespreken de coördinator taakstraffen en Rachid het incident en komt naar voren dat hij zich gekwetst voelde door het woord flikker, wat in zijn gezin taboe is om mee vergeleken te worden. In het gesprek wordt hij wel aangesproken op zijn reactie. Hij krijgt een officiële waarschuwing vanwege zijn buitenproportionele reactie en wordt hij op een andere plek geplaatst. Met de kok is met het oog op volgende plaatsingen een gesprek gevoerd.

Stagnatiegesprek

Een stagnatiegesprek kan op elk moment van de uitvoer van de werkstraf ingezet worden, indien de taakstraf dreigt te mislukken. Het is een moment waarop stil gestaan wordt bij het gedrag, zowel het gewenste als het ongewenste gedrag, van

de jongere en er wordt gekeken welke mogelijkheden er zijn om het ongewenste gedrag te kunnen keren. Doel van deze interventie is om wederzijdse argumenten uit te wisselen om mogelijk tot nieuwe afspraken te komen en/of het gedrag bij te sturen, of tot de conclusie te komen dat een officiële waarschuwing van toepassing is.

In dit gesprek wordt op basis van de eerdere ervaringen met de jongere, de afspraken op het intakeformulier en de gegevens uit het dossier een afweging gemaakt of er sprake is van onwil of onmacht. Bij dit gesprek dient de coördinator taakstraffen kennis te hebben van de motivatiecirkel van DiClemente en Prochaska, omdat een inschatting gemaakt moet worden of het ongewenste gedrag een (tijdelijke) terugval is binnen een positieve ontwikkeling, of dat het gaat om een opeenstapeling van overtredingen. Doel van het stagnatiegesprek is het zoeken naar mogelijkheden om de werkstraf alsnog tot een positief einde te laten verlopen. Het resultaat van het stagnatiegesprek kan zijn:

- Hervatting van de werkzaamheden waarbij de afspraken weer aangescherpt zijn en eventueel op papier gezet worden.
- Hervatting van de werkzaamheden (bij dezelfde of een andere plek) met uitreiking van een officiële waarschuwing.
- Stopzetting van de werkstraf, nadat eerder een officiële waarschuwing is gegeven.

Soms confronteert een stagnatiegesprek ons met tekortkomingen in de matching, waarbij soms informatie niet gezien is of onvoldoende meegewogen.

Yuri is geplaatst in de kringloopwinkel, omdat de coördinator daar op korte termijn plek had. In de kringloopwinkel is een werkbegeleider aanwezig die die week behoorlijk onder stress staat vanwege de klussen die die week gedaan moeten worden. Yuri heeft hier moeite mee en maakt vanaf de eerste dag al ruzie met de man. De werkbegeleider belt de coördinator en geeft aan dat hij niet meer met Yuri wil werken. De coördinator taakstraffen belt Yuri met de vraag zich in die middag te melden. Die ochtend heeft de coördinator contact met de gedragsdeskundige (multidisciplinair overleg) over wat te doen met Yuri. In het multidisciplinair overleg wordt gekeken naar het LIJ, het intakeformulier en wordt in KBPS gekeken naar overige dossierstukken. Uit de gegevens blijkt dat er sprake is van LVB-problematiek. Yuri heeft moeite met het uitvoeren van meerdere opdrachten tegelijk, blijkt niet om te kunnen gaan met stress (hij zit op het praktijkonderwijs omdat de klas in het reguliere onderwijs te groot voor hem was). De coördinator had Yuri als in een 'a project' geplaatst, maar binnen het multidisciplinair overleg wordt toch besloten hem op een ander project te plaatsen, waar meer structuur is en meer ruimte is om Yuri te begeleiden op zijn niveau en zijn kunnen (extra pedagogische begeleiding). Het brutale gedrag kwam meer voort uit onmacht, dan uit onwil. Het stagnatiegesprek wordt voorbesproken. Die middag heeft de coördinator een gesprek met Yuri en besluit tijdens het gesprek, conform hetgeen besproken is in het multidisciplinair overleg, om Yuri aan te spreken op zijn gedrag, hem geen officiële waarschuwing te geven en hem een andere werkplek aan te bieden.

Officiële waarschuwing (gele kaart)

Als de jongere door zijn gedrag het slagen van de taakstraf in gevaar brengt, kan de coördinator taakstraffen besluiten de jongere een officiële waarschuwing te geven.

Harry is het toch niet helemaal gelukt om altijd weg te lopen wanneer boosheid opkomt en hij heeft op een keer een collega op de werkplek de huid vol gescholden. De werkbegeleider heeft hem weggestuurd, waarna hij de volgende dag een gesprek heeft met de coördinator taakstraffen en de jeugdreclasseerder. In dit gesprek wordt het incident besproken en wordt gekeken naar de ontwikkeling. Geconcludeerd wordt in dit gesprek dat dit weliswaar een terugval is, maar binnen een proces van gedragsverbetering. Er is sprake van een positieve ontwikkeling, Harry heeft zich aan de afspraken gehouden, zijn boosheid vaak wel goed gehanteerd en met inzet gewerkt. Er wordt besloten om de werkstraf niet te beëindigen, maar terug naar deze plek is niet haalbaar, omdat het voor de werkplek te onveilig geacht wordt. Gezien zijn motivatie en positief leerproces heeft doorgaan een pedagogische meerwaarde. Het dilemma is dat Harry enerzijds een belangrijke regel heeft overtreden en aan de andere kant wel groei laat zien binnen zijn eigen leerproces. Hij mag doorgaan en wordt op een andere plek geplaatst om deze groei te ondersteunen. Er wordt in een multidisciplinair overleg besloten geen officiële waarschuwing te geven.

Bemiddelen tussen jeugdige en projectplaats/trainer

Het doel van de werkstraf is, zoals eerder is aangegeven, tweeledig, namelijk, de werkstraf kan een pedagogische bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de jeugdige en de werkstraf draagt bij aan de compensatiegedachte. Bij de uitvoer van werkstraffen bij jeugdigen is het de uitdagende taak van de coördinator taakstraffen om op zoek te gaan naar maatwerk voor de jongere en de balans in de eerder geschetste 'rode draad'. Binnen deze afweging ten aanzien van de jeugdige heeft de coördinator taakstraffen ook te maken met de belangen en wensen van de projectplaats, de werkbegeleider. Samenwerken, bemiddelen, transparant werken en belangen afwegen zijn kwaliteiten die de coördinator taakstraffen moet hebben om zowel de pedagogische meerwaarde voor de jongere niet uit het oog te verliezen, als de belangen van de projectplaats te blijven zien.

Soms is het goed om extra op de projectplaats te investeren om de jongere daar 'binnen te houden' en in andere situaties is het van belang de jongere van de werkplek weg te halen, het project daarmee te 'sparen' voor negatieve ervaringen en/ of overvraagd worden en voor de jongere een andere plek te zoeken.

Overplaatsen naar andere projectplaats/trainer

Om diverse redenen kan besloten worden een jongere naar een andere werkplek over te plaatsen. De coördinator heeft binnen het werk vaak te maken met de afweging tussen het gedrag van de jeugdige en het behoud van de werkplek. Soms moet een coördinator kiezen om de jongere over te plaatsen om daarmee de werkplek te behouden.

Een andere reden om een jongere over te plaatsen kan zijn dat met de jongere af is gesproken hem of haar te belonen, door eerst een werkplek te zoeken die direct beschikbaar is, om vervolgens de jongere te plaatsen op een plek waar zijn of haar voorkeur naar uit gaat. Ook kan bv een jeugdige die is gestart op een D categorie plek overgeplaatst worden naar een A, B of C op grond van getoond gedrag en attitude.

Rianne heeft een werkstraf van 60 uur en geeft aan dat ze graag geplaatst wil worden in een verzorgingstehuis, omdat ze de opleiding 'zorg en welzijn' doet. Met Rianne wordt afgesproken dat ze die plek kan verdienen door goed gedrag te laten zien op de werkplek die de coördinator in eerste instantie voor haar beschikbaar heeft, namelijk in de kringloopwinkel.

Rode kaart/stopzetten van de taakstraf

Een rode kaart wordt direct gegeven bij een ernstige overtreding of bij herhaling van ontoelaatbaar gedrag. Het opnieuw plegen van een strafbaar feit kan ook reden zijn om de taakstraf te stoppen (zie strafbare feiten tijdens de werkstraf).

Niet elke overtreding hoeft te resulteren in een rode kaart. Soms is het van belang om de overtreding te bezien in het licht van de problematiek en de ontwikkeling van de jeugdige. Het is goed je te realiseren dat we binnen het jeugdstrafrecht te maken hebben met jeugdigen in ontwikkeling, die nog mogen leren van eventuele fouten.

Armin loopt de kantjes ervan af bij de werkstraf. Hij luistert slecht, is een keer ongeoorloofd afwezig geweest en laat een slechte werkhouding zien. De werkmeesters hebben de jongere, nadat hij eerder al een officiële waarschuwing van de coördinator had gehad, op zaterdag weggestuurd omdat hij constant de grenzen van het toelaatbare opzoekt. De coördinator taakstraffen vraagt de gedragsdeskundige wat te doen, omdat de jongere nog 5 uur werkstraf heeft openstaan, de gedragsproblemen al bij het begin bekend waren en hij de jongere niet wil afrekenen op het gedrag wat hem steeds in de problemen brengt. De vraag van de coördinator is hoe hij het gedrag van Armin, die nu, op zijn 16e, voor het eerst een werkstraf opgelegd heeft gekregen, ten goede kan omkeren. In het overleg wordt besproken dat de coördinator taakstraffen ervoor kiest om met vader en Armin in gesprek te gaan en alle zorgen te bespreken. In dat gesprek zal vader en Armin worden gevraagd hoe zij deze problemen denken op te pakken. Uiteindelijk leidt dit herhaaldelijke ontoelaatbare gedrag (nog) niet tot een rode kaart en krijgt de jongere nog een kans op een ander project. Weliswaar met duidelijke afspraken en tevens wordt afgesproken het net rondom de jongere meer te sluiten. Vader was namelijk niet eerder betrokken, omdat de meerderjarige broer als afgevaardigde van vader meekwam, school zal worden benaderd om afspraken mee te maken over naschoolse werktijden.

Als tijdens het gesprek blijkt dat de coördinator taakstraffen besluit om de jongere alsnog een kans te geven (en hem een gele kaart / officiële waarschuwing te geven in plaats van een rode kaart) kan de jeugdige eventueel op een andere werkplek worden geplaatst. Als de coördinator taakstraffen bij het besluit blijft dat de overtreding dusdanig ernstig was dat een rode kaart van toepassing is, dan wordt de zaak retour gezonden. Het stopzetten en retourneren van een taakstraf wordt in een multidisciplinair overleg besloten (tenzij) , omdat het om een actie gaat met mogelijk ernstige gevolgen (detentiestraf?) en nagedacht wordt over een advies dat meegegeven kan worden.

In beide gevallen wordt een multidisciplinair overleg belegd.

Lisa is twee keer niet verschenen op haar werkplek. De coördinator heeft een stagnatiegesprek gevoerd met haar en haar een officiële waarschuwing gegeven. De regels en afspraken zijn duidelijk met haar besproken, ouders en de jeugdreclassering waren bij het gesprek aanwezig. Ouders hebben aangegeven Lisa de komende werkdag te zullen wekken en de jeugdreclassering zal samen met Lisa het reistraject nog eens doornemen. Lisa belooft aanwezig te zijn. Op de eerstvolgende werkdag komt Lisa een kwartier te laat. De coördinator besluit daarop om de taakstraf negatief retour te zenden.

Tijdelijke stopzetten van een taakstraf

Indien er tijdelijk geen uitvoer gegeven kan worden aan de werkstraf kan in overleg met de gedragsdeskundige (in een multidisciplinair overleg) besloten worden de taakstraf tijdelijk stop te zetten. Als er verwacht wordt dat de werkstraf wel binnen de gestelde termijn kan worden afgerond, dan wordt de werkstraf alleen intern stopgezet. Als de werkstraf daarmee buiten de termijn dreigt te geraken kan overleg met het OM opgenomen worden over de te nemen stappen (bijvoorbeeld termijn verlenging, negatief retour als 'tijdelijk niet uitvoerbaar'). Er is een aantal redenen om een taakstraf tijdelijk stop te zetten, namelijk:

- Het breken van een arm of been of andere gezondheidsredenen indien voorlopig geen uitvoer gegeven kan worden aan de werkstraf.
- Een jongere recidiveert en wordt in verzekering gesteld.
- Een jongere op civielrechtelijke gronden gesloten uit huis geplaatst wordt.

Sami moet een taakstraf uitvoeren terwijl hij in de Hoenderloogroep zit voor een behandeling. De coördinator taakstraffen wordt door de gezinsvoogd gebeld dat Sami is weggelopen en op dit moment spoorloos is. In een multidisciplinair overleg wordt afgesproken de taakstraf tijdelijk stop te zetten om de ontwikkelingen af te wachten. Mocht hij weer "boven water" zijn, dan kan met de gezinsvoogd afgesproken worden wat er met de werkstraf dient te gebeuren.

Strafbare feiten tijdens de werkstraf

Als een jongere bezig is met de uitvoering van zijn werkstraf, kan het zijn dat hij opnieuw de fout in gaat.

- a Hij/zij wordt verdacht van het plegen van een nieuw strafbaar feit op de werkplek.
- b Hij/zij wordt verdacht van het plegen van een nieuw strafbaar feit elders (wat leidt tot een proces-verbaal).
- c Hij/zij wordt verdacht van het plegen van een nieuw strafbaar feit, wat leidt tot plaatsing in voorlopige hechtenis, wat maximaal 110 dagen kan duren.

N.B.: In juridische zin is er in alle gevallen sprake van verdenking en is er veelal nog niet bewezen dat een jongere ook daadwerkelijk het feit gepleegd heeft.

Ad. a)

De coördinator taakstraffen adviseert de contactpersoon van de werkplek aangifte te doen. Daarna overlegt de coördinator taakstraffen met de zaakofficier over de ontstane situatie en een eventuele aangifte. Een multidisciplinair overleg kan worden gepland met de betreffende coördinator(en), de gedragsdeskundige, de teamleider en eventueel een juridisch deskundige en/of betrokken raadsonderzoeker. In dat gesprek wordt nagegaan wat de vervolgstappen worden. De aangifte kan eventueel vier weken worden afgewacht. Met de officier wordt overlegd over het vervolg van de uitvoering van deze taakstraf. De zaak wordt dan,

afhankelijk van de visie van de officier, retour gezonden of er zal een andere werkplek gezocht worden.

Mocht het strafbare feit bewezen zijn dan volgt directe beëindiging.

Er komt in ieder geval een stagnatiegesprek, waarbij ouders/verzorgers en eventueel jeugdhulpverleners aanwezig zijn. In dit gesprek wordt de stand van zaken en de visie van de Raad en het OM besproken.

Ad. b)

De jongere maakt zijn/haar werkstraf af, afhankelijk van aard en ernst van het strafbare feit. Voor de komende strafzitting zal opnieuw een strafadvies worden geformuleerd. In de aflopparaatage kan melding worden gemaakt van het gegeven dat de jeugdige verdacht wordt van een nieuw strafbare feit (hierin zijn de leidende vragen weer helpend om tot de goede afweging te komen om het er wel of niet in te zetten)

Ad. c)

Er wordt overleg gepleegd met de zaaksofficier over het te volgen traject. Indien de Officier van Justitie de zaak wil voegen stuurt de coördinator taakstraffen de zaak negatief retour.

3.4 Afronden werkstraf: eindgesprek en rapportage

Juridisch gezien is een werkstraf afgerond als de jeugdige alle opgelegde werkstraffen heeft volbracht. Vanuit de Raadsvisie is het van belang ook te bezien of de werkstraf van pedagogische meerwaarde is geweest en op maat te bekijken hoe die meerwaarde in de afronding nog extra bevestigd kan worden.

Het doel van de afronding is het expliciet maken van de manier waarop de werkstraf afgerond is, waarin de twee doelen van de werkstraf terugkomen. Er is aandacht voor de (morele) ontwikkeling en groei van de jeugdige en ook voor het element van herstel.

Eindgesprek

Een eindgesprek is het laatste ijkmoment met betrekking tot de uitvoering van de straf. Het is van belang voor de jeugdige om samen de positieve ervaring te bevestigen of te benadrukken dat de jongere nu ook weer met schone lei verder kan gaan. Er moet een manier gezocht worden om dit vorm te geven. Dit kan naast een eindgesprek ook door een brief, telefoontje of een andere creatieve oplossing.

In een eindgesprek wordt o.a. stilgestaan bij de afspraken die aan het begin gemaakt zijn, wordt aandacht besteed aan het verloop van de taakstraf en is bij een positieve afronding aandacht voor de positieve inzet van de jeugdige (waar heb je jezelf tijdens de werkstraf positief mee verrast?).

Ook wordt ingegaan op het feit dat met het slagen van de werkstraf de straf nu afgedaan is.

Input voor het eindgesprek vormt ook de informatie vanuit de werkprojecten.

Meestal wordt bij een negatieve afloop geen eindgesprek meer gepland, omdat er eerder reeds een stagnatiegesprek heeft plaatsgevonden waarin veel punten ten aanzien van de uitvoer en het eventuele vervolg reeds zijn vermeld.

Bij een eindgesprek worden naast de jeugdige, in principe ook ouder(s) en eventueel hulpverlener(s) betrokken. Ouders zullen niet altijd aanwezig willen of kunnen zijn bij een eindgesprek (bv. steeds weer vrij moeten nemen). Betrekken kan naast aanwezig zijn bij een gesprek ook betekenen dat er in het eindgesprek met de jeugdige stilgestaan wordt bij de relatie met ouders in het kader van de

werkstraf. Ook kan bij telefonische afmelding ook even kort met de ouders gesproken worden. Het gaat om het bewustzijn dat de ouders erbij horen.

Je moet afwegen op welke manier bij welke jeugdigen je vorm geeft aan het afronden van de werkstraf. De afweging wordt gemaakt vanuit de leidende vragen van de werkstraf. Je vraagt je af in hoeverre en op welke manier het nodig is om bij deze jeugdigen nog een keer te benadrukken wat hij/zij goed gedaan heeft en om te benadrukken dat hij nu de straf achter zich kan laten (maatschappelijk herstel en compensatie). Bij de ene jeugdige hoeft daar niet veel extra aandacht aan besteed te worden, omdat de jeugdige het niet echt meer nodig heeft. Bij een andere jeugdige is het heel belangrijk om zijn inzet en de positieve ervaring nogmaals te benadrukken (ook voor de ouders) om hem op het spoor te houden (positieve bekrachtiging).

Eindgesprek bij positieve afloop

Vragen die in het eindgesprek aan de orde kunnen komen:

- *Gedragsverandering:* hoe kijk je achteraf terug op je werkstraf? Wat heeft jou het meest geholpen om je werkstraf positief af te ronden?
- *Compensatiegedachte:* heb je de werkstraf als straf ervaren? Komt deze overeen met wat je had verwacht? Heb je het gevoel dat je het gepleegde delict nu achter je kan laten? Hoe is dat voor je ouders/opvoeders?
- *Het proces:* hoe heb je mij als coördinator taakstraffen ervaren?
- *Het werkproject:* wat vond je leuk om te doen, wat vond je moeilijk of zwaar? Hoe heb je de begeleiding ervaren?
- *De toekomst:* wat ga je doen om niet meer met de politie in aanraking te komen, wie kan jou daarbij helpen? Heb je nog punten die je wilt leren voor de toekomst en wie kan jou daarbij helpen?

Op de verschillende onderdelen kun je gebruik maken van oplossingsgerichte vragen, zoals schaalvragen. Naast vragen stellen aan de jongere kan je ook zelf aangeven wat je is opgevallen en wat je de jongere en diens ouders wil meegeven. Belangrijk is om de strekking van dit gesprek op te nemen in het eindrapport.

Voor de afronding van een werkstraf die positief is afgesloten kan ook een kaartje gestuurd worden, waarop vermeld staat dat de jongere het goed heeft gedaan en waarin je succes wenst of je vertrouwen uitspreekt of andere positieve bevestigingen.

Alexandra heeft de taakstraf van 20 uur positief afgerond. De coördinator taakstraffen stuurt haar een formeel afloopbericht en tevens een kaartje met daarop: "Je hebt het goed gedaan! Knap dat je je zo goed hebt ingezet, ik hoorde dat de mensen erg tevreden over je waren. Succes met je zwangerschap en succes voor de toekomst!"

Hiermee wordt ook weer concreet vorm gegeven aan het inzicht dat belonen van gewenst gedrag vier keer beter werkt dan straffen van ongewenst gedrag.

Rapporteren bij positieve afloop

Bij een positieve afloop van de taakstraf wordt gebruik gemaakt van de standaard KBPS-brief. Deze standaardbrief wordt aangevuld met een concrete uitwerking over wat er goed gegaan is.

Bij een positieve afloop is het naast het vermelden van het aantal uren en de positieve afronding belangrijk om specifiek te vermelden wat deze jeugdige gedaan heeft om de werkstraf te laten slagen.

Shiva, je hebt 20 uren werkstraf positief afgerond. Het lukte je altijd om op tijd te komen en Jan (de begeleider) vond je altijd goed gehumeurd en gezellig. Met het positief afronden van deze werkstraf heb je aan je straf voldaan! We wensen je succes in de toekomst.

Anton heeft zijn taakstraf positief afgerond. Hij heeft bij twee verschillende projecten gewerkt. Bij het eerste project heeft hij zijn uren niet kunnen volmaken, omdat Anton zich niet aan de regels en afspraken gehouden heeft. Hij is een keer te laat gekomen en is daarna niet meer op het project verschenen zonder tegenbericht. Naar aanleiding van het bovengenoemde heeft er een stagnatiegesprek plaatsgevonden op het bureau van de Raad voor de Kinderbescherming met Anton. Hij heeft toen een officiële waarschuwing ontvangen en is van deze werkplek gehaald. Vervolgens heeft hij zijn resterende uren gewerkt bij 'H'. Hier heeft hij uitstekend zijn best gedaan en goed werk geleverd. Kortom: hij heeft goed gewerkt. Ik wil Anton ook ontzettend complimenteren met deze positieve afloop!

Format eindrapportage positieve afronding

Gegevens jongere

Naam

Geboortedatum- en plaats

Adres

Gegevens werkstraf

Aantal uur

Aard werkzaamheden

Opgelegd door

Naam van het project

Adres

Eindrapportage

Hierbij deel ik U mede datzijn taakstraf, te weten een werkstraf vanuur met een positief resultaat heeft uitgevoerd.

Toelichting

Ondertekening

Eindgesprek en rapporteren bij negatieve afloop

De taakstraf kan om verschillende redenen niet uitvoerbaar zijn:

- Belemmering van de uitvoerbaarheid door kindfactoren, zoals achterliggende problematiek.
- Belemmering van de uitvoerbaarheid door ouderfactoren, bijvoorbeeld ouders zijn niet in staat hun kind te ondersteunen, waardoor de jongere verzuimt.
- Belemmeringen door omgevingsfactoren, zoals veranderde situatie. Jongere is niet te traceren (of is verhuisd), jongere wordt civielrechtelijk uit huis geplaatst of wordt in voorlopige hechtenis genomen vanwege een (nieuw) strafbaar feit.
- Gedrag van jongere is verwijtbaar, bijvoorbeeld de jongere is niet aanspreekbaar (onwil).
- De jongere heeft geen ziektekostenverzekering.

Multidisciplinair overleg bij negatieve afloop

Bij negatieve afloop dient een multidisciplinair overleg gepland worden. In dit multidisciplinair overleg kan bijvoorbeeld besproken worden wat we kunnen leren uit deze casus (was het een goed advies, goede matching, goede begeleiding?) en kan nagedacht worden over de mogelijke consequenties van de negatieve afloop om tot een goed advies voor het vervolg te komen. Desgewenst kan hier de raadsonderzoeker uit het strafonderzoek bij betrokken worden.

Tevens kan dan nagedacht worden welke argumenten er zijn om eventueel met het OM te overleggen over diens visie op de ontstane situatie.

Als de taakstraf retour wordt gestuurd naar het Openbaar Ministerie kan overlegd of geadviseerd worden over welke tenuitvoerlegging (het meest) pedagogisch wenselijk is, gezien de risico- en beschermende factoren betreffende de jongere en diens context.

In een multidisciplinair overleg wordt besloten de werkstraf van Sara negatief retour te zenden aan de officier van justitie. Onderstaande wordt in de aflooppapportage vermeld:

"Conclusie / advies:

De gedragsdeskundige en een afgevaardigde van de teamleider zijn op 1 augustus geconsulteerd. Uit dit overleg is naar voren gekomen dat de Raad voor de Kinderbescherming de werkstraf negatief retour zal zenden. De Raad is van mening dat Sara begeleiding nodig heeft op het gebied van sociale vaardigheden, haar afwerende/defensieve houding, haar zelfinzicht, haar zelfbeeld en eventueel de verwerking van het verleden. Binnen de taakstraf is het niet gelukt Sara te stimuleren de taakstraf positief af te ronden. Noch vader, noch moeder lijkt grip op haar te hebben en haar te kunnen helpen met haar opstandige, afwerende gedrag.

Sara is geadviseerd via school een weerbaarheidstraining te volgen, eventueel kan ze via Bureau Jeugdzorg in aanmerking komen voor een training. Eerder is Sara begeleid door een psycholoog binnen de GGZ, maar daar houdt ze de afspraken af en komt ze uiteindelijk niet meer opdagen. Gezien bovenstaande problematiek en het feit dat ze veel ongeoorloofd verzuim heeft bij de werkstraf is de Raad van mening dat Sara vooralsnog niet geschikt is de taakstraf naar behoren uit te voeren.

Mocht Sara bezwaar maken tegen de tenuitvoerlegging dan adviseert de Raad, indien (juridisch) mogelijk, de zaak om te laten zetten in een voorwaardelijke werkstraf, met als bijzondere voorwaarde zich te houden aan de aanwijzingen van de jeugdreclassering."

TUL-zitting (ten uitvoerlegging)

Als de Raad heeft besloten de zaak negatief retour te zenden aan het Openbaar Ministerie en de jongere maakt bezwaar tegen de beslissing van het Openbaar Ministerie om de zaak ten uitvoer te leggen, dan wordt de zaak op een zitting besproken. Soms is een coördinator taakstraffen bij deze zitting aanwezig. Een standaardformulier wordt tijdens deze zitting ingevuld, zodat er een kort verslag komt van hetgeen in de zitting besproken is. De Rechtbank heeft de mogelijkheid om de jongere alsnog een herkansing te geven de werkstraf uit te voeren. De zaak komt dan weer terug bij de Raad. In sommige gevallen kan de Raad adviseren de zaak over te dragen aan Reclassering Nederland, vanwege de meerderjarige leeftijd en/of volwassen leefwijze van de jongere.

Inzicht in de redenen van het mislukken én in de mogelijkheden van de jeugdige is belangrijk en geeft goede informatie voor de begeleiding en matching van een volgende straf. Hier dus aandacht voor overdracht informatie als er een andere coördinator ingezet wordt.

Rapporteren bij negatieve afloop

Voor een negatieve afloop is een brief ontwikkeld. Hierin staat duidelijk vermeld welke interventies zijn ingezet om de taakstraf te laten slagen. De conclusie uit het multidisciplinair overleg wordt beschreven onder conclusie en advies. Dit geeft het algemene beeld van deze jongere en het verloop van de werkstraf. Ook hier kan indien mogelijk nog een positieve eigenschap genoemd worden. Er moet ook een advies gegeven worden voor het vervolg. Wettelijk zou bij negatieve afronding de jeugdige in detentie moeten komen. De coördinator moet de jongere attenderen op zijn recht om bezwaar te maken, waardoor de zaak op zitting komt en opnieuw bekeken wordt.

De gedragsdeskundige is op 2 oktober geconsulteerd. Uit dit overleg is naar voren gekomen dat Winston ongeoorloofd afwezig was en dat ondanks een waarschuwing van de coördinator taakstraffen en de jeugdreclassering zijn gedrag niet verbeterde. Winston heeft aangegeven dat hij zijn bed niet uit kan komen. Moeder wekt hem niet meer, omdat zij vindt dat hij het zelf moet kunnen. Mocht Winston tijdens de zitting concreet aan kunnen geven hoe hij nu wel op tijd kan komen, dan kan in sommige gevallen (afhankelijk van de regionale situatie) de Raad adviseren hem een nieuwe kans te geven en zal een nieuwe werkstraf gezocht worden.

De jeugdige en ouders / verzorgers worden in kennis gesteld van de conceptversie van de (negatieve) aflooppapportage. Jeugdige en ouders / verzorgers wordt de mogelijkheid geboden om eventuele wijzigingen aan de coördinator taakstraffen door te geven. De op- en aanmerkingen van belanghebbenden worden alsnog in de definitieve (negatieve) aflooppapportage verwerkt of nagestuurd. Deze rapportage wordt altijd door de teamleider gezien en ondertekend. Alle informatie wordt in KBPS opgeslagen.

Format eindrapportage negatieve afronding

Gegevens jongere

Naam

Geboortedatum- en plaats

Adres

Gegevens werkstraf

Aantal uur

Aard werkzaamheden

Opgelegd door

Naam van het project

Adres

Eindrapportage

Met het oog op de afwikkeling van de zaak delen wij u mede dat bovengenoemde jongere zijn taakstraf negatief heeft afgerond, omdat betrokken jongere zich niet heeft gehouden aan de regels en voorwaarden die gesteld zijn aan een juiste uitvoering van de taakstraf. Betrokken jongere heeft reeds .. uur van de .. uur opgelegde taakstraf voldaan, waardoor # resturen openstaan.

Verloop uitvoering taakstraf en interventies:

Termijnverlenging aangevraagd op:

Wat de bijzondere voorwaarde Jeugdreclassering betreft, kan worden vermeld:

Verloop eerdere taakstraffen:

Conclusie / advies:

De gedragsdeskundige en ... zijn dd..... geconsulteerd. Uit dit overleg komt naar voren...

Hopende u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Ondertekening

3.5 Multidisciplinair overleg

Dit overleg bestaat minimaal uit de coördinator taakstraffen en een gedragsdeskundige en kan zo nodig worden uitgebreid met de juridisch deskundige, betrokken raadsonderzoeker en teamleider. Vuistregel in het kwaliteitskader 2009 is dat belangrijke afwegingen en beslissingen niet alleen genomen worden. Het gaat dan om een beslissing waarvoor het nodig is om de zaak te doordenken, bijvoorbeeld voor het advies dat je meegeeft bij een mislukte taakstraf.

Iedereen die bij de casus betrokken is, kan het initiatief nemen om een multidisciplinair overleg te beleggen. Zo kan een multidisciplinair overleg aan het begin gepland worden, indien daar redenen voor zijn, bijvoorbeeld als de problematiek complex is, er eerdere mislukte of moeizame taakstraffen geweest zijn of als de coördinator taakstraffen moeite heeft met de categorisering van de jongeren. Bij een negatieve afloop wordt een multidisciplinair overleg belegd, (tenzij).

Het multidisciplinair overleg heeft tot doel om vanuit verschillende disciplines te reflecteren op wat nodig is om de werkstraf te laten slagen en de nodige beslissingen te nemen, waarmee de coördinator taakstraffen ondersteund wordt in de uitvoering. Uitgangspunt in een multidisciplinair overleg zijn de leidende vragen (MDO-formulier).

In de praktijk is er een aantal redenen waarbij aan een multidisciplinair overleg gedacht kan worden:

- Op basis van het ordenen van de informatie heeft de coördinator taakstraffen vragen bij bijvoorbeeld de matching of aanpak intakegesprek.
- De coördinator taakstraffen overweegt een uitzondering op de standaardprocedure te maken.
- Tijdens de uitvoering loopt de coördinator taakstraffen tegen andere problemen of bijzonderheden aan die het verloop van de taakstraf beïnvloeden.
- Tijdens het uitvoeren van de taakstraf komen signalen naar voren of worden zorgen geconstateerd over de veiligheid van de situatie van de jongere die vragen om gericht handelen en/of het instellen van een beschermingsonderzoek.
- De coördinator taakstraffen overweegt de taakstraf negatief retour te sturen
- De coördinator taakstraffen overweegt de jeugdige over te plaatsen naar een ander werkproject of de interventie om te zetten in een andere soort strafrechtelijke interventie.
- De coördinator heeft nieuwe informatie over recidive van de jeugdige. In een multidisciplinair overleg wordt dan besproken of deze recidive gevolgen heeft voor de uitvoer van de taakstraf.

3.6 De werkprojecten

Werving en beheer

Werving en beheer van werkprojecten is een belangrijk onderdeel van het takenpakket van de coördinator, maar vragen niet om een uitgebreide uitwerking in de methode. Het raakt aan de methode als het een verbinding heeft met de inhoudelijke rode draad van de methode (wat draagt bij aan het slagen van een werkstraf?).

Bij de werving en het beheer is het nieuw om hierin het werken met categorieën mee te nemen. Door in de werving met projecten te praten over de verschillende begeleidingsbehoeften van de jeugdigen kun je proberen om het projectenbestand zoveel mogelijk af te stemmen op de instroom. Een positief gevolg kan dan ook zijn dat de projecten zich meer bewust zijn van de verschillende begeleidingsbehoeften en wat dit van hen vraagt. Het kan dan ook zo zijn dat projecten aangeven dat zij willen doorontwikkelen om ook voor andere categorieën een passend aanbod te

doen. In sommige regio's is het nodig om maatgericht te werven zodat de jeugdige op een passende plaats komt.

Bij de werving gaat het dan om het geven van uitleg over wat belangrijk is in de projecten om de jeugdige een positieve ervaring te laten hebben. Je geeft de projecten als het ware een bril waardoor ze naar deze jeugdigen met verschillende begeleidingsbehoeften kijken.

In het beheer gaat het over samenwerken, onderhouden van de relatie en controle van de kwaliteit. Zo kan bij het evalueren van een werkstraf van een jeugdige besproken worden wat dit in het algemeen betekent voor de aanpak van de verschillende jeugdigen, waar ze mee te maken krijgen. Zicht houden op de kwaliteit kan bijvoorbeeld door hier afspraken over te maken of door onaangekondigd te gaan kijken. Gesprekjes tussendoor met jeugdigen op de werkplek houden, geeft ook een mogelijkheid om te investeren in de relatie en te zien hoe het daar gaat.

Beheer van de projecten betekent ook aandacht voor behoud van deze projecten. Om projecten te behouden is het goed om je bewust te zijn van wat het aantrekkelijk maakt en houdt om met de Raad samen te werken. Dus niet alleen: 'wat halen we?', maar ook 'wat brengen we?'

Naast alle praktische en zakelijke criteria die aan projecten gesteld worden, zijn voor de werving en het beheer van deze projecten vanuit methodisch oogpunt de volgende aandachtspunten van belang:

- **Veiligheid:** Het gaat hierbij om de veiligheid van de jeugdige zelf, maar ook van de mensen op de projecten. Uitleggen om wat voor soort jeugdigen het gaat is hiervoor een insteek. Het kan dan gaan om de kwetsbaarheid van deze groep door de leeftijdsfase waar ze in zitten en ook door de factoren die gemaakt hebben dat ze delicten gepleegd hebben (criminogene factoren). In deze leeftijdsfase zijn jeugdigen gevoelig voor verleidingen en minder weerbaar. Gemakkelijke toegang tot alcohol, drugs, geld kan dan een risico vormen. Een duidelijke begrenzing is ook op dit gebied van belang. Contact met de andere sekse en seksualiteit zijn specifieke aandachtspunten in deze leeftijdsgroep. Bij de matching speelt dit al een rol (geen zedendelinquent op een manege of in een speeltuin, geen meisje in een mannengroep). In het algemeen vraagt dit om extra zorgvuldigheid op de projecten, omdat de balans tussen wervend gedrag en weerbaarheid vaak nog gevonden moet worden. Uiteraard gaat het bij veiligheid ook om de afwezigheid van geweld of dreiging hiermee.
- **(Pedagogisch) Klimaat:** Om het doel van de werkstraf te kunnen bereiken is ook het (pedagogisch) klimaat op de werkplek van belang. Hierin gaat het steeds om een klimaat van duidelijkheid en aanmoediging. Duidelijkheid betekent naast duidelijke regels en afspraken ook duidelijkheid in de communicatie. Bv. Laat de jeugdige weten wanneer hij het goed doet, wat er precies verwacht wordt (bv. als de jeugdige een keuken schoon moet maken, is het dan af als de keuken schoon is of als de tijd om is en wat is dan schoon?) Aanmoediging betekent een positieve benadering (gemeende en relevante complimenten) en een sfeer van vertrouwen en acceptatie. (bejegening) Klimaat is een belangrijk onderwerp, omdat je steeds bezig blijft met het zoeken naar een balans tussen duidelijkheid en structuur enerzijds en vertrouwen en positieve bekrachtiging anderzijds.
- **Rolmodel:** Met rolmodel wordt bedoeld dat de jeugdige de kans krijgt in een project om zich aan anderen op te trekken en goede voorbeelden te krijgen. De jeugdige moet wel iets kunnen herkennen in de mensen om zich heen en toch ook een voorbeeld krijgen (een jeugdige die moeilijk plaatsbaar is door zijn onaangepastheid kan misschien prima geplaatst worden op een project met 'rauwouders' die wel hard werken en hart voor de jeugdigen hebben).

Werkmeesters en werkbegeleiders

Werkmeesters

Om een werkstraf te laten slagen hebben werkmeesters een cruciale rol. Zij zijn immers degenen die naast de jeugdigen staan in de uitvoering van de werkstraf. Een 'klik' tussen werkmeester en jeugdige maakt een wereld van verschil.

De samenwerking van de coördinator met de werkmeesters is dan ook een belangrijk onderdeel van hun werk. De werkmeesters worden door de aanbieders aangesteld met behulp van een competentieprofiel⁶ en worden betaald door de Raad. Daardoor is er een goede basis voor samenwerking en kan er in deze samenwerking wat gevraagd worden en feedback gegeven worden op hun functioneren.

Concreet kan samenwerking als volgt vorm krijgen:

- Van beide kanten duidelijk bespreken wat je in het algemeen van elkaar verwacht en kunt verwachten (transparantie);
- Specifieke eisen en verwachtingen die met de jeugdige en eventueel ouders besproken zijn, in de intake bespreken met de werkmeester;
- Inbouwen van contactmomenten, zodat je niet alleen bij problemen elkaar opzoekt en op tijd strategie kunt bepalen en af kunt stemmen;
- Feedback geven en ook vragen om de samenwerking professioneel in te richten en om de aanpak van de jeugdige zo goed mogelijk te laten aansluiten bij wat nodig is en daardoor de kans op slagen te vergroten.

Benodigde competenties uit het profiel van de werkmeesters:

- 1 Emotionele stabiliteit: straalt rust uit en blijft effectief handelen onder tijdsdruk, bij tegenslag, teleurstelling of tegenspoed. Hij kan anticiperen en adequaat inspelen op zich voordoende situaties.
- 2 Flexibiliteit: kan verschillende stijlen hanteren om met de groep om te kunnen gaan en doel te bereiken: met een groep LVB jongeren gaat hij op een andere manier om dan met een groep jongeren met psychiatrische problematiek.
- 3 Consequent handelen: voegt zich naar het beleid en/of de procedure van de organisatie/ de CT.
- 4 Individueel gericht leiderschap: geeft individuele richting en sturing en heeft natuurlijk overwicht.
- 5 Groepsgericht leiderschap: weet een groep te motiveren en in beweging te krijgen in de gewenste richting.
- 6 Integriteit: handelt in lijn met algemeen aanvaarde opvattingen, normen en waarden, toont zich hierop aanspreekbaar en spreekt anderen hierop aan.
- 7 Samenwerken: Draagt bij aan het gezamenlijk resultaat.
- 8 Zelfreflectie: Evalueert kritisch eigen gedrag en standpunten. Staat open voor evaluatie door anderen. Leert hiervan en wijzigt op grond hiervan het eigen gedrag of de eigen standpunten.

Werkbegeleiders

Werkbegeleiders zijn niet in dienst van de Raad, maar zijn de werknemers binnen het project. Dit zijn reguliere vakmensen (bijv. een kok) die het begeleiden van taakgestrafte jongeren als neventaak doen. en kunnen minder aangestuurd worden. Omdat hun rol in de uitvoering van cruciaal belang is, is een goede werkrelatie met hen ook belangrijk. Hierin investeren, zorgen voor positieve ervaringen aan de ene kant en blijven overbrengen wat nodig is voor de jeugdigen vraagt creativiteit en aandacht. Soms zal het balanceren zijn om de samenwerking goed te houden. De aandachtspunten zoals benoemd bij de werkmeesters gelden ook hier, maar in mindere mate. De vuistregel is ook hier dat hoe duidelijker en transparanter je bent, hoe professioneler de samenwerking loopt.

⁶ Competentieprofiel betaalde werkmeester bij jeugdigen (oktober 2012).

Wat de kennis en deskundigheid van de werkbegeleiders betreft, kunnen de coördinatoren, indien wenselijk, investeren in de werkprojecten door deskundigheidsbevordering te organiseren. Bijvoorbeeld kan de gedragsdeskundige bij een project waar veel LVB-jongeren worden geplaatst, uitleg gaan geven over deze doelgroep en hun specifieke aanpak. Of de coördinator kan praktische informatie en tips verstrekken aan de werkprojecten betreffende de problematiek van een specifieke jongere.

Bij Anthony is PDD-NOS gediagnosticeerd. De werkplek geeft aan behoefte te hebben aan informatie hierover. De coördinator taakstraffen geeft, eventueel na overleg met de gedragsdeskundige, een kopie uit een boekje over "hoe om te gaan met iemand met PDD-NOS". Hierdoor kan het werkproject Anthony de juiste begeleiding bieden en begrijpen ze zijn gedrag beter.

Coördinatoren als team

Een voorwaarde voor een goede samenwerking tussen werkmeesters/werkbegeleiders en coördinatoren is dat de coördinatoren onderling ook de samenwerking met zowel de projecten als ook de werkmeesters en de werkbegeleiders bespreken. Verschillende coördinatoren komen op dezelfde projecten, waardoor onderlinge afstemming over zowel verwachtingen, eisen, afspraken als ook de houding in de samenwerking noodzakelijk is.

Het is natuurlijk wel gek als de projecten geconfronteerd worden met een hele andere benadering bij verschillende jeugdigen; bijvoorbeeld de ene coördinator is veel strenger bij het overtreden van een regel dan een collega zonder een onderbouwing die voortkomt uit wat deze jeugdige nodig heeft.

In de teamvergaderingen kunnen praktische en zakelijke zaken aan bod komen. Voor de houding en gespreksvoering en individuele ontwikkeling is intervisie een meer aangewezen manier om hierover na te denken, uit te wisselen en elkaar feedback te geven. In de directe casuïstiek kan intercollegiaal overleg bijdragen aan bewuste keuze en afstemming, waarbij ook onderwerpen uit de intervisie aan bod kunnen komen. (hoe pak jij dat nu aan?, hoe loopt het met jouw jeugdige op dit project?, hoe doe ik dat nu met de gemaakte afspraken uit de teamvergadering?). Door zo te werken wordt binnen het team coördinatoren actief vorm gegeven aan het professionaliteitsbeginsel.

4 Methode coördinatie leerstraffen c.q. gedragsinterventies

Het methodisch werken bij de coördinatie van leerstraffen heeft veel overeenkomst met de methode coördinatie werkstraffen: de inhoudelijke leidraad, de nodige vaardigheden en kennis zijn gelijk. Kennis van erkende gedragsinterventies is vanzelfsprekend een belangrijke vereiste.

De afweging om te kiezen voor een leerstraf of werkstraf wordt mede bepaald door de scores in het dynamisch risicoprofiel uit het LIJ. Hoe meer domeinen uit het dynamisch risicoprofiel hoog scoren op risicofactoren, hoe meer het voor de hand ligt om aan een leerstraf of gedragsinterventie te denken. Naarmate er minder veranderbare criminogene factoren aan de orde zijn, is een werkstraf meer passend.

4.1 Verschillen tussen coördinatie werkstraffen en leerstraffen

Het grootste verschil tussen de coördinatie van leerstraffen en de coördinatie van werkstraffen is gelegen in de processtappen. Deze zijn voor een deel belegd bij de raadsonderzoeker als het gaat over de keuze van interventie (LIJ) en voor een deel bij de trainers als het gaat om de begeleiding. Het grootste verschil voor de coördinator taakstraffen zit in processtap 1 en 2: de mate van aandacht voor matching en het maken van een plan op maat voor de begeleiding van de werkstraf. Voor de interventies zoals waarschuwingen, gele en rode kaarten neemt de trainer contact op met de coördinator en dan handelt deze conform werkstraffen.

De gedragsinterventies worden geadviseerd na afname van het LIJ in een strafonderzoek. Het verschil met werkstraffen is dat de toeleiding en het programma van de gedragsinterventie grotendeels stap voor stap in een eigen handleiding zijn vastgelegd. De trainers zijn conform deze specifieke handleiding opgeleid voor het uitvoeren van specifiek deze interventie.

Het zijn immers erkende interventies, waar de trainer van de gedragsinterventie werkt volgens de erkende criteria. De trainer heeft de inhoudelijke begeleiding en de coördinator richt zich op de praktische uitvoering. De coördinator faciliteert het doorlopen van de gedragsinterventie. Het doel van het werk van de coördinator is net als bij werkstraffen ervoor te zorgen dat deze jeugdige de taakstraf succesvol afrondt. In de intake is ook hier aandacht voor factoren van de jongere en zijn omgeving die kunnen bijdragen aan een succesvol verloop en investeert de coördinator in de samenwerkingsrelatie. Succesvol wil zeggen dat er pedagogische meerwaarde is: het draagt bij aan groei én aan maatschappelijk herstel (compensatiegedachte).

De aandacht voor de pedagogische meerwaarde zit grotendeels in de gedragsinterventie zelf. Het gaat in deze interventie over leren in tegenstelling tot de werkstraffen, die niet primair op leren gericht zijn. De interventies richten zich op concrete doelen in termen van het aanleren van vaardigheden in relatie tot gedragsverandering, met als einddoel vermindering van recidive.

Bij de matching wordt niet gewerkt met begeleidingscategorieën. De begeleiding krijgt vooral vorm door de trainer. De matching van de trainer en de jeugdige is dan ook een aandachtspunt voor zover hier mogelijkheden voor zijn in de praktijk.

4.2 Processtappen methode leerstraffen

De coördinator taakstraffen doorloopt bij gedragsinterventies de processtappen zoals beschreven in de methode werkstraffen waarbij de aandacht voor de matching van andere orde is. Voor gedragsinterventies is dit:

- ordenen van informatie en voorbereiden intake (met kennis van de instructies die bij iedere leerstraf zijn opgesteld);
- intake en opstellen coördinatieplan, waarin de gedragsinterventie leidend is;
- begeleiding uitvoering gedragsinterventie;
- afronden gedragsinterventie.

Ook hier is een aandachtspunt de wijze waarop wordt omgegaan met het uitwisselen van persoonlijke informatie (WBP): wordt gehandeld conform de wet bescherming privacy? Wanneer het trainingsproces niet gevolgd kan worden door factoren in de situatie van de jeugdige die het volgen van de training bemoeilijken (bv. afwezigheid) wordt dit teruggekoppeld aan de coördinator, die dan actie onderneemt. Deze acties kunnen dan interventies zijn zoals ook bij werkstraffen uitgewerkt (paragraaf 3.3. Begeleiding uitvoering werkstraf).

Ook kan worden overwogen of er een multidisciplinair overleg belegd moet worden, eventueel met de trainer erbij, om te voorkomen dat de gedragsinterventie vastloopt.

In het geval van onveiligheid of andere zorgsignalen, kan in een multidisciplinair overleg besproken worden welke acties nodig zijn en kan een beschermingsonderzoek gestart worden.

In elke gedragsinterventie zit een evaluatiemoment, waarbij naast de jeugdige, ouders/opvoeders en de trainer ook de coördinator aanwezig is.

4.3 Groep of individueel

Groepstraining en individuele training kennen elk hun eigen voor- en nadelen. De kwaliteit van de trainer en de training blijken van groot belang om de potentiële nadelen van een groepstraining zodanig uit te schakelen dat de voordelen blijven prevaleren. Specifieke aandacht is vereist voor de groepssamenstelling en vooral voor de leeftijd van de deelnemers, gelet op het gevaar van blootstelling van jonge pubers aan de meer verharde wereld van oudere pubers. Daarnaast is er een groep jongeren die op grond van persoonlijke en omgevingskenmerken niet geschikt zijn om aan een groepstraining deel te nemen; voor hen zou een individuele variant in een aantal gevallen een adequaat aanbod kunnen zijn.

Daarnaast zal door verder onderzoek kennis moeten worden opgedaan over de criteria voor groepsgeschiktheid en de vertaling naar de praktijk ervan.

De vuistregel is ook hier: **individueel tenzij...**

Op de locaties waar TACT groepen draait gelden andere regels:

Voor TACT geldt op de locaties die ook de groepsvariant hebben; groep tenzij...

In de menukaart staat hier een opmerking over mbt IQ:

Extra indicaties m.b.t IQ

- IQ 70-85: TACT individueel, tenzij groepsgeschikt
- IQ >85: TACT groep, tenzij niet groepsgeschikt

4.4 Combi-taakstraffen

Het is goed mogelijk dat er naast een gedragsinterventie ook een werkstraf wordt opgelegd. Het uitgangspunt is om eerst met de gedragsinterventie (erkende gedragsinterventie) te starten, zodat de jongere voldoende vaardigheden kan leren welke ingezet kunnen worden bij de werkstraf. Mocht om praktische redenen dit niet haalbaar zijn kan hiervan afgeweken worden, omdat de kans van slagen ook kan zitten in het zo snel mogelijk reageren op het ongewenste gedrag.

Interventies bij combi-taakstraffen

Bij een combinatie- taakstraf wordt in principe het traject gezien als één traject. De interventies gelden voor beide onderdelen. Een combi-taakstraf wordt met één rapport afgerond.

Wanneer sprake is van naast elkaar lopende straffen (verschillende parketnummers) dan geldt dat een onderdeel positief kan worden afgesloten na een officiële waarschuwing.

5 Houding en gespreksvoering

In dit hoofdstuk wordt summier ingegaan op thema's die samenhangen met houding en gespreksvoering. Om het methodisch werken tot zijn recht te laten komen is hier meer verdieping en aandacht voor nodig.

De kwaliteit van het werk hangt voor een groot deel samen met de kwaliteit van de gespreksvoering. Gespreksvoering is nooit een los technisch verhaal, maar heeft verbinding met de visie en uitgangspunten die onder het werk liggen. Die zijn bepalend voor de houding waarmee je je vragen stelt en je opmerkingen maakt.

Het gaat om de visie op jeugdigen, op ouders van delinquente jeugdigen, op motivatie en bewust zijn van het doel van je bemoeienis. Daarnaast speelt kennis een rol, bijvoorbeeld van motivatieprocessen en van de invloed van de bejegening op het proces van de jeugdige.

In het hoofdstuk kennis wordt nader ingegaan op de ontwikkelingstaken van de jeugdigen en opvoedopgaven waar hun ouders voor staan. Jeugdigen zitten in de fase waarin (het oefenen van) zelfstandigheid en uitvinden wie ze zijn onzekerheid en overmoed met zich meebrengt. Je open en kwetsbaar opstellen is extra lastig wanneer je jezelf aan het 'uitvinden' bent.

Ouders hebben een tijdloos en onvoorwaardelijk besef van verantwoordelijk- zijn, wat niet hetzelfde is als het juiste doen voor je kind, maar wel staat voor dat ze het juiste zouden willen doen.

De motivatiecirkel wordt toegelicht in het hoofdstuk kennis. Het geeft handvatten om te bekijken in welke fase van motivatie de jongere/ouders/opvoeders zich bevinden, zodat je hierbij aan kunt sluiten.

Gespreksvoering met licht verstandelijke beperkte jeugdigen wordt in dit stuk niet apart uitgewerkt. Uiteraard zijn kennis hierover en het vertalen in handelen een voorwaarde. In de gespreksvoering is meer nog dan bij andere jeugdigen van belang om te checken of begrepen wordt wat je wilt overbrengen of wat er is afgesproken. Herhalen, niet teveel informatie tegelijk, duidelijk en concreet zijn, zijn belangrijk.

In het kader van diversiteit wordt vaak gevraagd om kennis van culturen. Kennis alleen brengt hierin niet de oplossing, maar centraal staat de vraag hoe je in de gespreksvoering het beste aan kunt sluiten bij de jeugdige en ouders. Een voorwaarde voor een effectief gesprek is dat je onderscheid kunt maken tussen je eigen onderliggende overtuigingen en cultuur en van daaruit nieuwsgierig bent naar hoe het bij de ander zit en vraagt wat belangrijk is voor hem of haar in de context van delict, taakstraf en rol ouders. Hoewel het voor het werk van de Raad een uiterst belangrijk onderwerp is, wordt in het kader van de methode dit onderwerp hier niet verder uitgewerkt.

Doel van de coördinatie taakstraffen is eraan bijdragen dat de jeugdige zijn taakstraf succesvol afrondt. Voor de gespreksvoering in het kader van de coördinatie van taakstraffen staat dan het volgende centraal:

- duidelijk zijn waarover duidelijkheid dient te bestaan: normatief kader, positioneren;
- verantwoordelijkheid laten waar die ligt;
- samenwerken vanuit een open houding (niet oordelen en professionele nieuwsgierigheid);
- aansluiten bij motivatiefase;
- oplossingsgerichte benadering in plaats van probleemgericht;
- positieve feedback in plaats van negatieve feedback;
- nagaan of je elkaar goed begrepen hebt.

5.1 Positioneren en samenwerken; compassie en controle

Een kenmerk van alle bemoeienis in een gedwongen kader is dat er enerzijds controle nodig is in het normatieve kader (ze moeten zich aan een opgelegd doel en regels houden) en anderzijds een houding vanuit compassie nodig is om die begeleiding te bieden die de jeugdige en ouders/opvoeders helpt om op hun manier de doelen te halen. Compassie betekent echt inleven in het perspectief van de ander vanuit een houding gericht op de mogelijkheden van de ander. Vanuit compassie is samenwerken mogelijk.

De manier waarop je je in de eerste kennismaking presenteert en contact maakt is cruciaal voor de samenwerking die je aangaat met de jeugdige (relatiedefinitie). De eerste kennismaking speelt door in de verdere begeleiding en heeft invloed op het wel of niet slagen van de taakstraf. Hiervoor is het belangrijk je bewust te zijn van wat je uitstraalt (bv. fysiek, kleding, man-vrouw, jong-oud) en hierin je handelen rekening mee te houden. Hoe je je neerzet, speelt ook een rol. Bij de start is het belangrijk om zowel het formele karakter recht te doen als ook toegankelijk te zijn voor de jeugdige.

Dan kan betekenen dat je je als jonge coördinator anders voorstelt (voornaam of meneer/mevrouw) als je het gevoel hebt het formele te moeten benadrukken. Anderzijds kun je, wanneer je verder af staat van de leefwereld van de jeugdige (ander type, andere leeftijdscategorie, andere sekse), bewust een bruggetje slaan om de samenwerking te bevorderen zonder het formele tekort te doen.

5.2 Oplossingsgerichte gespreksvoering

Oplossingsgerichte gespreksvoering is vooral een houding en een benaderingswijze. Alleen met een verbinding met onderliggende uitgangspunten heeft deze benaderingswijze meerwaarde.

De hoofdgedachte onder oplossingsgericht werken is dat de perceptie van de cliënten centraal staat in plaats de perceptie van de hulpverlener als expert. Hier ligt de overtuiging onder dat mensen mogelijkheden en hulpbronnen hebben om tot oplossingen te komen. Daarbij komt de overtuiging dat de elementen van het probleem niet noodzakelijkerwijs de elementen zijn die tot een oplossing leiden.

Oplossingsgerichte benadering vergroot de eigen verantwoordelijkheid en motivatie van de jeugdige en ouders/opvoeders door de manier waarop je vragen stelt. Het zijn altijd vragen gericht op vinden van manieren om zelf (jeugdige en ouders/opvoeders) te zoeken naar datgene wat kan helpen om tot een gewenst perspectief te komen. Dit geeft een hele andere energie, dynamiek en samenwerking dan vragen gericht op problemen en verklaringen voor deze problemen.

De vier basisvragen van oplossingsgericht werken:

- 1 vragen naar wensen en doelen;
- 2 vragen naar uitzonderingen;
- 3 vragen naar dingen die goed gaan;
- 4 vragen naar een volgende stap, een teken van vooruitgang.

Vragen naar wensen en doelen:

- Wat zou dit gesprek voor u de moeite waard maken?
- Waar hoop je op? Wat zou een goed resultaat zijn?
- Wanneer tevreden over...? Welk verschil zou dat maken?
- Hoe merk je dat het doel is bereikt? Waaraan merken anderen dat het doel is bereikt?

- Stel dat je de gewenste situatie hebt bereikt wat en wie hebben dat mogelijk gemaakt?
- De wondervraag (stel u slaapt vannacht en zonder dat u het weet wordt in uw slaap uw vraag of probleem opgelost, waaraan zou u morgenochtend het eerst merken dat er een wonder is gebeurd?).
- Wat doe je nu niet wat je dan wel zou doen?
- Wat is er voor nodig om een (klein) stukje van dat wonder/gewenste situatie te laten gebeuren? Wat kan een eerste stap zijn?

Vragen naar uitzonderingen:

- Op welke momenten is de gewenste situatie al even aanwezig, wat is er anders aan die momenten, hoe lukt dat/ welke successen zijn er, wat deed ieder om dat te laten gebeuren?
- Wanneer lukte het ... te laten zijn zoals je wilt, wat doe je anders, wat is er anders, wat doen anderen ander waardoor het goed ging?
- Wanneer is het probleem geen probleem, wat doe jij dan anders enz.

Vragen naar dingen die goed gaan:

- Hoe lukt het om?
- Hoe is het eerder gelukt om?
- Welke ideeën heb je om je doel te bereiken?
- Welke eigenschappen, samenwerking enz. horen bij dit succes?

Vragen naar een volgende stap, een teken van vooruitgang (m.b.v. schaalvragen):

- Waar sta je op een schaal van 0 tot 10 waarbij 10 is dat het probleem is opgelost (doel bereikt) en 0 is het slechtste moment/ dieptepunt dat je kent, waar zit je nu?
- Wat zit er al in die 4?
- Hoe is het gelukt op die 4 te blijven, hoe zou een stap hoger eruit zien, waaraan zou je merken dat je van een 4 naar een 5 gekomen bent?
- Hoe zou een hoger cijfer op de schaal eruitzien, wat doe je/ doen we dan anders?
- Wat zie je als volgende stap, hoe zou die stap er precies uitzien?

6 Kennis

In dit hoofdstuk wordt een aantal thema's uitgewerkt die voor de coördinatie van de taakstraffen belangrijk zijn naast de basiskennis zoals o.a. ontwikkelingspsychologie van de doelgroep, pedagogiek, gedragsinterventies, ARBO en de methoden raadsonderzoek (straf en bescherming) en LIJ. Naast deze thema's zijn er uiteraard meer onderwerpen die van belang zijn voor de taakstraffen zoals psychopathologie, licht verstandelijk beperkte jeugdigen en diversiteit. Deze horen zeker thuis in een te ontwikkelen 'kennisbank' voor de Raad.

Er is gekozen om hier in te gaan op kennis over de opvoedvaardigheden van Patterson en de motivatiecirkel van Prochaska en DiClemente. Dit zijn algemenere onderwerpen die aansluiten op twee belangrijke items in de methode, namelijk de rol van ouders en aansluiten op maat bij de motivatie van de jeugdige.

Kennis over ontwikkeltaken en opvoedvaardigheden is nodig om ouders zodanig bij een werkstraf te betrekken dat ouders vanuit hun eigen verantwoordelijkheid bij kunnen dragen aan het slagen van de werkstraf en zich ondersteund weten in hun rol als opvoeder van hun kind. Soms hebben risicofactoren bij ouders en gezin bijgedragen aan het ontstaan van delictgedrag, maar nog belangrijker is dat ouders in hun rol als opvoeders kunnen bijdragen aan het voorkomen van recidive.

Coördinatie van werkstraffen is geen hulpverlening, maar begeleiding bij de uitvoering van een werkstraf. Gezien het pedagogische doel van een werkstraf (bijdragen aan groei en maatschappelijk herstel) kan het bewust inzetten van interventies van de coördinator bijdragen aan zowel het slagen van de werkstraf als ook aan de (morele en sociale) ontwikkeling van de jeugdige en kan daardoor bijdragen aan het voorkomen van recidive.

De motivatiecirkel is een hulpmiddel om adequaat aan te sluiten bij de responsiviteit van jeugdigen en ouders; motiveren is de kern van de begeleiding van de jeugdige. De motivatiecirkel helpt om niet de jeugdige in te delen in wel of niet gemotiveerd zijn, maar helpt om aan te sluiten in een dynamisch proces waarbij zowel de jeugdige als ook de opvoeders en begeleiders van deze jeugdige invloed hebben. Het helpt de coördinator een juiste houding en opstelling in de gesprekken te vinden om de jeugdige te helpen te komen tot blijvende verandering welke nodig is om geen strafbare feiten te plegen.

6.1 Opvoedopgaven en vaardigheden

Ontleend aan: Ouders van tegendraadse jeugd, JSO

Het betrekken van ouders bij de begeleiding van jeugdigen die een delict hebben gepleegd is om twee redenen belangrijk:

De begeleiding kan eraan bijdragen beschermende factoren te benutten en risicofactoren aan te pakken. Als er in het gezin geen delictgerelateerde criminogene factoren in hoge mate aanwezig zijn, dan is er nog steeds geen reden om de ouders buiten beeld te houden: zij kunnen dan van begin af aan worden gemotiveerd om verder afglijden van de jongere te voorkomen. Deze ouders zijn niet alleen ouders van een jeugdige die een delict heeft gepleegd, maar ook gewoon ouders van een puber of adolescent.

Dit stuk beschrijft de opvoedtaken waar ouders van pubers en adolescenten voor staan. Kennis hierover helpt om goed aan te kunnen sluiten bij de ouders van de jeugdigen bij taakstraffen: hoe meer begrip er is voor de dilemma's waar ouders in

deze fase voor staan, hoe meer oog voor wat er goed gaat, hoe makkelijker er een constructieve samenwerking ontstaat.

Extra aandacht is er voor die opvoedvaardigheden die risicofactor blijken te zijn voor delictgedrag van jeugdigen en de manier waarop ouders deze vaardigheden kunnen versterken.

Naast de juiste kennis vraagt samenwerken met ouders de juiste houding. Een uitgangspunt in het denken en in het kijken en werken met ouders is dat elke ouder van binnenuit een tijdloos en onvoorwaardelijk besef van verantwoordelijk-zijn voor zijn of haar kind heeft. Een ouder heeft zich eraan verbonden te zorgen dat het goed gaat met zijn kind. Dat is niet synoniem met het vertonen van het juiste ouderlijk gedrag. De manier waarop een ouder invulling geeft aan zijn handelen, kan soms helemaal niet meer goed werken voor het kind, maar de intentie is positief. Dit uitgangspunt vergemakkelijkt het om zonder oordeel samen te werken met ouders. Dit geldt nog eens extra voor ouders van jeugdigen die delicten hebben gepleegd. Zij voelen zich vaak kwetsbaar en bekritiseerd. Het ontsporen van hun kind wordt aan hun falend ouderschap geweten.

Ontwikkelingstaken en opvoedopgaven

Gedurende de adolescentie verandert de jeugdige en hieraan gaat een veranderende rol van de ouder gepaard. In de ontwikkelingspsychologie wordt gesproken over ontwikkelingstaken en opvoedingsopgaven. In de gewone opvoeding stelt dit ouders en opvoeders steeds opnieuw voor de taak om hun handelen weer bij te stellen. De jeugdige maakt een ontwikkelingsstap en dit vraagt weer om een andere afstemming in aanpak. Opvoeden is meer dan het inzetten van vaardigheden, het gaat steeds om het 'timen en doseren' van die vaardigheden : 'grijp ik nu in of straks' 'grijp ik hard in of zacht' , ' wacht ik af en kom ik er straks op terug met hem dan hebben we meer kans op een goed gesprek of maak ik er nu een punt van, dan is het heel duidelijk, maar staat het contact wel onder druk?'

Timen en doseren vraagt overzicht, reflectie en een goed zicht op wat je kind nodig heeft. Daarnaast is een voorwaarde dat eigen emoties ouders niet in hun zicht op wat hun kind nodig heeft en hiernaar handelen belemmert. Wanneer het niet goed gaat met een kind speelt emotie al snel op. Zo stellen pubers en adolescenten die – simpel gezegd- volop bezig zijn om zelfstandigheid te ontwikkelen terwijl ze het nog niet zijn hun ouders voor specifieke opvoedopgaven.

Rispens & Goudena (1994) formuleren vanuit wetenschappelijke theorievorming een overzicht van ontwikkelingstaken voor adolescenten (12 tot 16 jaar):

- emotionele zelfstandigheid;
- omgaan met de eigen en andere sekse;
- ontwikkeling van een waardesysteem;
- gevoel van persoonlijke identiteit;
- positieve houding ten opzichte van school, beroep en samenleving.

Voor ouders van adolescenten onderscheiden zij als opvoedingsopgaven:

- emotionele steun bieden;
- tolerantie voor experimenten;
- leeftijdsadequate grenzen stellen;
- voorbeeldfunctie vervullen;
- meer symmetrische relatie met het kind aangaan.

Als ouders deze opgaven niet goed kunnen volbrengen, is dit een belangrijke risicofactor voor de ontwikkeling van de jeugdige.

In de context van strafzaken lichten we hier de morele ontwikkeling uit. Het ontwikkelen van een waardesysteem is een belangrijke ontwikkelingsopgave voor jeugdigen. Strafbare gedrag van jeugdigen wordt niet voor niets vaak in verband gebracht met een 'onvoldoende besef van normen en waarden'. Het ontwikkelen van normen en waarden maakt deel uit van de morele ontwikkeling van jeugdigen. Ook het leren onderscheid maken tussen goed en kwaad, de ontwikkeling van het eigen geweten en het je aan regels leren houden, maken deel uit van morele ontwikkeling. Dit gaat niet vanzelf, het is een proces dat zich stapsgewijs en in stadia voltrekt. Opvoeding en omgevingsfactoren hebben veel invloed op het verloop van dat proces.

Zo wordt van kinderen in de leeftijd van plusminus 8 tot 12 jaar verwacht dat ze in grote lijnen weten wat wel en niet kan en dat ze een inschatting kunnen maken van de consequenties van hun gedrag. Deze vaardigheden zijn op deze leeftijd echter nog wel sterk gekoppeld aan situaties in het hier en nu. Langzaam raken kinderen steeds beter in staat om na te denken over hun gedrag los van feit en plaats en om verbanden te leggen tussen gebeurtenissen. Hierdoor kunnen ze hun eigen impulsen onderdrukken bij het maken van keuzes. Het besef van normen en waarden is te beschouwen als een 'eindproduct' van de wijze waarop mensen in de samenleving met elkaar omgaan (Hermanns, 2003). Hermanns illustreert dit onder andere met de bevindingen van recent onderzoek van Laible en Thompson. Dit onderzoek laat zien dat de gewetensontwikkeling, waar normen en waarden uit voort komen, te maken heeft met de manier waarop ouders en kinderen door de dag heen met elkaar omgaan en bijvoorbeeld conflicten en meningsverschillen met elkaar oplossen. De onderzoekers concluderen dat de wijze waarop ouders in hun eigen gedrag normen en waarden uitdragen (m.a.w. hoe ze laten zien hoe het hoort), een belangrijke bijdrage levert aan waarden en normen die kinderen erop na houden. Dit correspondeert met 'het vervullen van een voorbeeldfunctie' als opvoedingsopgave voor ouders, zoals genoemd door Rispen.

Bij het vormgeven aan een opvoedingsondersteunend aanbod kan op meerdere manieren aandacht worden besteed aan dit onderwerp. Zo heeft het reageren op een strafbaar feit van een jongere een belangrijke morele kant. Door de afkeuring voor het gedrag van de jongere laten ouders zien dat dit gedrag niet geaccepteerd wordt en wat hiervoor de reden is. Hierbij moeten ze echter wel duidelijk laten merken dat ze de jongere als persoon blijven accepteren. Ook het 'goedmaken' of een vorm van 'herstelrecht' is een goede manier om de morele ontwikkeling van een jongere te stimuleren en waarden en normen over te dragen.

Uit onderzoek (Patterson, Reid, & Dishion, 1992; Stattin & Kerr, 2000) blijkt de centrale rol die het **opvoedingsmanagement** inneemt als belangrijke factor in het opvoeden.

Het opvoedingsmanagement heeft betrekking op alles wat ouders doen (en laten) om leiding te geven aan de opvoeding in het gezin. Risicofactoren in de omgeving, maar ook stress in het gezin en psychopathologie bij de ouder hebben een indirect effect op probleemgedrag van een jongere en dat komt dan vaak doordat het tot uiting komt in het opvoedingsmanagement van ouders. Versterking van het opvoedingsmanagement is dan ook een centraal aanknopingspunt in het versterken van de opvoedingsvaardigheden.

Daar waar het vaak mis gaat met opvoedingsmanagement bij de jeugdigen waar we bij strafzaken mee te maken krijgen, zit hem dat in de manier van bekrachtigen van gedrag, monitoring en de gehanteerde opvoedingsstijl.

Negatieve bekrachtiging stimuleert afdwinggedrag van kinderen

Binnen de dagelijkse omgang van ouders van delinquente jongeren is regelmatig sprake van conflicten en ruzies. Vaak zijn patronen van negatieve bekrachtiging ontstaan. Dat wil zeggen dat gedrag wordt versterkt door het uitblijven of

wegnemen van een onplezierig gevolg. Ouders die voortdurend kritiek leveren op hun kind als het iets doet wat zij niet willen, proberen middels negatieve bekrachtiging gewenst gedrag te laten optreden. Ze stoppen met hun kritiek wanneer het gewenste gedrag zich voordoet. Omdat het kind de kritiek vaak als een bestraffing ervaart, heeft dit een negatieve invloed op de ouder-kind relatie. Andersom wordt ongewenst of inadequaat gedrag van ouders vaak negatief bekrachtigd door hun kinderen. Toegeven aan de eisen van kinderen, bijvoorbeeld het loslaten van huisregels, wordt bekrachtigd doordat de agressie en dreigementen van kinderen ophouden. Voor kinderen heeft dat negatieve gevolgen voor hun ontwikkeling, omdat ongewenst gedrag wordt gestimuleerd en er geen aandacht of versterking is van sociaal gedrag.

In gezinnen waarin dergelijke negatieve interactiepatronen werken, blijken de ouders adequaat gedrag van kinderen vaak niet op te merken. Daardoor leren kinderen positief gedrag af en worden hun negatieve interactiepatronen verder versterkt. Bovendien blijkt uit onderzoek van Patterson c.s. een grote kans te bestaan dat het afdwingproces zich voortzet op school en in de omgang met leeftijdgenoten.

Monitoring

Ook monitoring, het toezicht van ouders op wat het kind doet, is een belangrijke opvoedingsvaardigheid. Onvoldoende toezicht van ouders op hun kinderen geldt als één van de belangrijkste factoren die jeugdcriminaliteit voorspellen.

De mate waarin ouders op de hoogte zijn van het doen en laten van hun kind blijkt sterk bepaald te worden door de mate waarin het kind bereid is om aan zijn ouders te vertellen wat hij doet. Een goede relatie tussen ouders en kind draagt ertoe bij dat kinderen hun ouders uit zichzelf vertellen wat ze doen (Stattin & Kerr, 2000). Dit geeft aan dat een goede ouder-kind relatie een belangrijke voorwaarde is voor effectief toezicht (Junger-Tas, 1996).

Beschermende factoren

Ouders met betere ouderlijke vaardigheden zijn beter in staat hun kinderen af te schermen van de negatieve invloed uit de omgeving en kunnen een belangrijke rol hebben bij het voorkomen van verder strafbaar gedrag van hun kind. Andere protectieve factoren zijn: een goede band tussen ouder en kind, een harmonieuze relatie tussen de ouders en een ondersteunende gezinsomgeving. Sociale steun is van groot belang bij de opvoeding en wordt algemeen beschouwd als een beschermende factor tegen bedreigende gezinsinvloeden. Belangrijk is dan ook dat ouders een sociaal netwerk opbouwen, waarop zij een beroep kunnen doen als het moeilijk is. Hierbij gaat het om contacten met familie, vrienden en buren, maar ook het vertrouwd zijn met de buurt waar men woont en voorzieningen die er zijn voor ouders en kinderen.

Versterken van het opvoedingsmanagement: 5 ouderlijke vaardigheden

Om hun opvoedingsmanagement te versterken moeten de ouders een aantal vaardigheden leren. Op basis van onderzoek worden door Patterson (1982) vijf ouderlijke vaardigheden onderscheiden die effectief zijn in het bevorderen van een goede band tussen ouder en kind. Het gaat om: ouderlijke betrokkenheid, positieve bekrachtiging, problemen oplossen, discipline, monitoring of toezicht/overzicht houden. Het ontbreken van deze vaardigheden bleek in verband te staan met het ontstaan van een antisociaal gedragspatroon. Dit verband kon het sterkste worden aangetoond voor discipline en monitoring.

Hieronder worden de vijf vaardigheden nader toegelicht.

1. Ouderlijke betrokkenheid

Deze vaardigheid heeft te maken met de interesse voor de jongere en zijn/haar leefwereld. Onvoorwaardelijke ondersteuning en positieve stimulering zijn hierbij belangrijk. De vaardigheid wordt gerelateerd aan responsiviteit, sensitiviteit en hechting. De inzet van de andere vaardigheden hangt altijd samen met het contact dat ouder en jongere hebben.

2. Positieve bekrachtiging

Ouders kunnen met behulp van deze vaardigheid sociaal gewenst gedrag van hun kind consequent aanmoedigen en belonen. De vaardigheid heeft te maken met de alledaagse interacties tussen ouder en jeugdige. Het betreft hier zowel sociale versterkers (compliment, knipoog, pluim) als materiële versterkers (later naar bed, iets te eten mogen kiezen, iets leuks mogen kopen).

3. Problemen oplossen

Deze vaardigheid heeft betrekking op de manier waarop ouders en jongere samen overleg voeren door middel van het bespreekbaar maken van het probleem, het afwegen van oplossingen en het nemen van beslissingen.

4. Disciplineren

Deze vaardigheid heeft vooral te maken met het verminderen van ongewenst gedrag. In dit kader wordt van ouders verwacht dat ze nagaan en benoemen wat er mis gaat, minder belangrijke regelovertrедingen kunnen negeren of hier geen consequenties aan verbinden en negatieve feedback of sancties laten volgen waar dit wel nodig is. Met discipline wordt vooral 'positieve correctie' bedoeld, in tegenstelling tot te streng of juist helemaal niet straffen.

5. Toezicht houden of monitoring

Het gebruik van deze vaardigheid is vooral belangrijk bij adolescenten. Bedoeld wordt het natrekken van wat de jongere doet wanneer hij/zij zich ergens anders bevindt. Het gaat hierbij om 'wat', 'waar', 'wanneer', 'met wie' en 'hoe lang'. Om monitoring adequaat te kunnen toepassen zijn alle vier hiervoor genoemde vaardigheden van belang, waarbij deze moeten worden aangepast aan de leeftijd van de jongere. Zoals eerder benadrukt is de relatie ouder- jeugdige een belangrijke voorwaarde voor monitoring.

Betekenis voor de coördinatie van taakstraffen

De kennis over de ontwikkelingsopgaven van de adolescenten en de opvoedopgaven van ouders kan als algemene kennis worden gebruikt door de coördinator. Deze kennis is echt een onderlegger voor de coördinator. Met het doel te kijken en bespreken hoe ouders hun dochter of zoon kunnen ondersteunen in het taakstraf traject kan opvoeden onderwerp van gesprek zijn.

De kennis helpt om woorden te geven aan de opvoedtaken waar ouders voor staan. In de context van coördinatie taakstraffen zitten ouders er niet om hulpverlening en (ongevraagde) opvoedingsbegeleiding te krijgen. Daar is ook geen commitment over.

De opvoedvaardigheden uit de kennis spelen vaak een belangrijke rol bij ouders van delinquente jeugdigen. Om – vanuit de focus van de rol van ouders bij taakstraffen-opvoeden bespreekbaar te maken, kun je die kennis als algemene kennis naar voren brengen. Dat geeft een prima basis om daarna op verschillende manieren over hun rol, aanpak en bijdrage te kunnen praten.

Door je kennis open en begrijpelijk naar voren te brengen en dan te vragen hoe ouders dit herkennen en wat bij hen goed gaat en wat lastig is met hun dochter of

zoon geef je dit vorm. Dan blijft de coördinator uit de rol van trekker en duwer met het risico de samenwerking te verliezen en voelt de ouder zich niet beoordeeld maar eerder begrepen en ondersteund.

Voorbeeld opvoedvaardigheden

"Uit de theorie en mijn ervaring weet ik dat ouders van jongeren in de leeftijd van Winston én steun moeten bieden, en toezicht houden. Dan moeten ouders ook nog manieren vinden om ongewenst gedrag bij te sturen en problemen op te lossen door ze samen te bespreken. Dat zijn veel vaardigheden en die hebben meer succes wanneer het contact goed is. In ieder gezin loopt het ene beter dan het andere en dat hangt natuurlijk ook af van je kind. Herkent u dat? Wat gaat er bij jullie goed? Wat werkt goed bij W?. Hoe zouden jullie dit kunnen gebruiken om hem te helpen die taakstraf goed af te ronden? "

Voorbeeld ontwikkeltaken

"Algemeen bekend is dat opvoeden van pubers hoge eisen stelt aan ouders: pubers willen het zelf uitvinden en hebben daar ook ruimte voor nodig, maar het lukt ze nog niet dus ze hebben ook nog sturing steun en toezicht nodig. Het is vaak balanceren hoe je dat nou zo doet dat je contact goed blijft en hij niet te ver uit de bocht vliegt. Herkent u dat? Hoe is dat bij jullie, wat gaat goed.....? Hoe zouden jullie dit kunnen gebruiken om hem te helpen die taakstraf goed af te ronden?"

6.2 Motiveren

Zoals eerder al genoemd is motiveren een van de belangrijkste vaardigheden van de coördinator. Als de werkstraf op geen enkele manier iets oplevert voor de jeugdige zal het moeilijk zijn om de werkstraf tot een goed einde te brengen. We weten ook dat alleen straffen niet zomaar leidt tot het veranderen van gedrag, in dit geval het niet meer plegen van strafbare feiten. De straf moet ook 'zin' hebben voor de jeugdige. Samen met de jeugdige praten over wat de straf voor hem of haar kan betekenen en wat zij eruit kunnen halen, is belangrijk om de jeugdige zelf te laten nadenken over en zich bewust te laten worden van wat het belang voor hem is om de werkstraf goed af te ronden. Je helpt de jeugdige als het ware aan taal om zichzelf te motiveren door zijn gedachten en gevoelens te expliciteren en hem of haar zelf keuzes te laten maken. Motivatie is geen kenmerk van de jeugdige, maar stelt ons voor de vraag welke aanpak aansluit bij deze jeugdige.

Onder motivatie tot gedragsverandering wordt de bereidheid van de cliënt verstaan om het eigen gedrag te veranderen teneinde zijn doel te bereiken 'if you're not part of the solution you're part of the problem' (Metcalf).

Het is een misverstand te menen dat cliënten veranderingsbereid zijn; hulpverleners die zich ergeren aan cliënten die geen inzet tonen en niet veranderen, doen er goed aan zich niet langer blind te staren op uiterlijk gedrag. Het is beter te kijken naar de biologische, cognitieve en sociale motieven voor het ontbreken van veranderingsbereidheid.

Met biologische motieven wordt bedoeld dat onze hersenen voorbestemd zijn tot automatisering; eenmaal gevormde en gementaliseerde programma's blijven altijd in ons geheugen opgeslagen. Cognitieve factoren zorgen daarnaast voor het negeren van lijden of het geloof dat persoonlijke inzet niet nodig of mogelijk is. Dit kan door doelen te beperken of vaag te houden. Dan kan een vergelijking met het hier en nu ook niet negatief uitvallen. Ook is een truc om de gewenste situatie te devalueren: het is allemaal zo slecht nog niet; een andere 'truc' is om mislukkingen

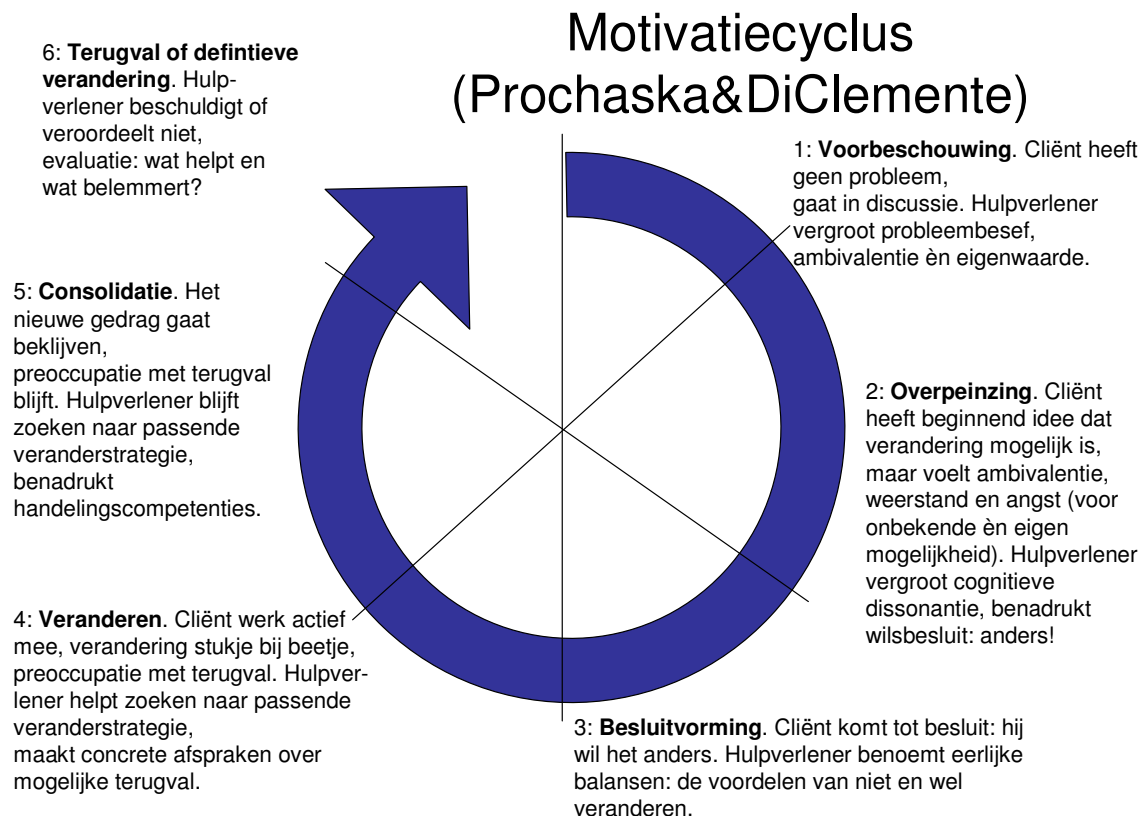
toe te schrijven aan externe factoren waardoor er geen motivatie is om zelf te veranderen. Tot slot is sociale bekrachtiging de meest bepalende factor voor het herhalen, consolideren en automatiseren van gedrag. Mensen willen graag bij een groep horen en daarom halen velen het niet in hun hoofd om van gedrag te veranderen, tenzij ze op zoek willen gaan naar nieuwe bronnen van sociale steun.

Een van de principes van motiverende gespreksvoering is de onvoorwaardelijke acceptatie (Miller en Rollnick, 2002). De professional bouwt aan een relatie die is gebaseerd op samenwerking, eigen verantwoordelijkheid en vrijheid van gedragskeuze. De voorwaarde om probleemgedrag niet moraliserend tegemoet te treden maakt motiverende gespreksvoering moeilijk voor de professional die niet bereid en in staat is zijn eigen (voor)oordelen over probleemgedrag op te schorten.

De motivatiecyclus

De hieronder beschreven stadia zijn cyclisch: er kan terugval zijn, mensen moeten de ronde meerdere malen doormaken om tot gedragsverandering te komen.

Motiveren tot gedragsverandering



Ontleend aan: motiverende gespreksvoering, NJI, Cora Bartelink

1. Voorbeschouwing (precontemplatie)

De cliënt heeft (nog) geen intentie om te veranderen. Vaak is de potentiële(mogelijke) cliënt zich niet bewust van een probleem of ontkent hij dat hij een probleem heeft. In veel gevallen ervaart de omgeving van de cliënt het probleem wel. Pogingen van een hulpverlener om een cliënt zich bewust te laten worden van het probleem en een verandering in gang te zetten stuiten op weerstand. ('bezoeker' 'ik heb geen probleem' uit oplossingsgericht werken)

Aansluiten in gesprekken

Hier ligt de nadruk op het geven van feitelijke informatie en het leggen van een verband tussen het gewenste gedrag (succesvol verlopen taakstraf) en recidive.

2. Overpeinzing (contemplatie)

De cliënt is zich bewust van het probleem en overweegt wat het kan opleveren als hij zijn gedrag verandert. De motivatie om iets te gaan doen is aanwezig, maar hij onderneemt nog geen actie.

Aansluiten in gesprekken

Bespreken van het dilemma helpt in deze fase. Voor- en nadelen benoemen van wel werken aan gewenst gedrag en niet doen. 'Als je de werkstraf gaat doen is dat ook wel eng, omdat je dan allemaal nieuwe dingen moet gaan doen en met vreemden moet gaan werken. Als het je wel lukt, is het succes dubbel groot. Je straf is dan afgerond en je hebt bewezen dat je ook nieuwe dingen kunt doen.'

3. Besluitvorming (voorbereiding)

De cliënt neemt pas een besluit op het moment dat hij zich bewust is van het probleem, dit ook als probleem erkent en voldoende vertrouwen heeft in zijn mogelijkheden om te veranderen. In dit stadium maakt de cliënt een plan waarmee hij zijn gedrag kan veranderen.

Aansluiten in gesprekken

Vergroten van het dilemma van wel of niet in actie komen. Voor- en nadelen uitvergroten en vooral de nadelen van het in actie komen groot maken, die de jeugdige denkt tegen te komen als hij in actie komt. 'Als je de werkstraf niet doet, hou je je vrije weekenden, wat voor jou heel erg belangrijk is. Dan is er wel het risico dat je terug moet naar de rechtbank, wat ook wel een groot gevolg is'

4. Actie

De cliënt onderneemt actie om zijn gedrag te veranderen. De eigenlijke behandeling, gericht op verandering, vindt in dit stadium plaats.

Aansluiten in gesprekken

In deze fase is ondersteunen op zijn plaats. Samen concreet maken hoe de jeugdige het kan doen en hierbij helpen. 'Wat geweldig dat je zo enthousiast begonnen bent. Ik weet dat het moeilijk voor je is om op tijd te komen. Hoe kan iemand je daarbij ondersteunen?'

5. Onderhoud (consolidatie)

Dit stadium is het moment waarop de cliënt probeert om het nieuwe gedrag in zijn dagelijks leven te integreren. Alleen op die manier is hij in staat om de bereikte verandering vast te houden en niet terug te vallen.

Aansluiten in gesprekken

Hier is het van belang om te coachen en dus vertrouwen uit te stralen. Teveel ondersteunen en er bovenop zitten kan terugval brengen. Herinneren aan eigen afspraken en een beetje loslaten. 'Ik zie dat het heel erg goed loopt, complimenten! Ik heb er alle vertrouwen in.'

6. Terugval of definitieve verandering

Meestal is een cliënt niet in staat om het bereikte resultaat volledig te handhaven en krijgt hij een terugval. Terugval komt voor. Een cliënt hoeft niet elke keer dat hij terugvalt, helemaal opnieuw te beginnen. Een cliënt leert van zijn eerdere pogingen tot gedragsverandering en maakt hiervan gebruik bij een hernieuwde poging (Prochaska, DiClemente&Norcross, 1992).

Aansluiten in gesprekken

Normaliseren door aan te geven dat terugval erbij hoort en terug naar de fase en hierbij aansluiten.

Invloed omgeving in veranderingsproces

De omgeving kan het veranderingsproces van een persoon ondersteunen of juist frustreren. Een omgeving die de motivatie van mensen ondersteunt en bekrachtigt, is betrokken en ondersteunt zowel de autonomie als de competentie.

De stijl van motiverende gespreksvoering en de specifieke strategieën ondersteunen de behoeften aan competentie, autonomie en verbondenheid van cliënten. De hulpverlener ondersteunt de behoefte aan competentie door cliënten te helpen realistische verwachtingen te hebben en geschikte zelfgeselecteerde doelen te stellen en positieve, niet veroordelende feedback te geven. De autonomie ondersteunt hij door confrontatie en dwang te vermijden, gedragsmogelijkheden te onderzoeken en door cliënten aan te moedigen zelf te kiezen hoe zij willen veranderen. Aan de behoefte aan verbondenheid komt een hulpverlener tegemoet door empathie te tonen en kritiek en beschuldigingen te vermijden. Door inzet van deze technieken zorgt iedere hulpverlener ervoor dat een cliënt gemotiveerder is om nieuw gedrag aan te leren en dat het gedrag van een cliënt meer overeenkomt met wat hij belangrijk vindt in zijn leven.

Met Jan is afgesproken dat hij zelf zorgt dat hij op tijd komt. Zijn moeder blijft hem wakken en als op een dag ook nog zijn vriendin begint te zeuren over op tijd komen als hij naar zijn project fietst, gaat hij naar vrienden i.p.v. naar het project. De werkstraf dreigt te mislukken. In een multidisciplinair overleg komt men tot de conclusie dat de reactie van moeder niet past bij de motivatiefase waar Jan in zit. (fase 5) Hem vertrouwen geven en coachen zou beter gepast hebben. In een gesprek met Jan geeft hij inderdaad aan dat hij het echt zelf kan en ervan baalt dat iedereen op zijn nek zit. Met Jan en moeder en ook met het project wordt dit ook besproken en Jan krijgt een waarschuwing. Hij rondt het project verder goed af.

Betekenis voor de coördinatie van taakstraffen

Binnen de taakstraffen is deze kennis van belang om je eigen begeleiding aan te laten sluiten op de mate van motivatie van de jeugdige. De kennis helpt om motivatie niet te zien als een kenmerk van een jeugdige (hij is niet gemotiveerd), maar als een proces van de jeugdige, waarop interactie vanuit de omgeving invloed heeft en onderdeel van uitmaakt. Het helpt de coördinator om in de interactie met de jeugdige het proces van motivatie positief te beïnvloeden. Aansluiten bij de fase van het proces van motivatie van de jeugdige helpt om beweging te krijgen (hij is onderweg van fase 2 naar fase 3).

7 Bijlage: hulpmiddelen

De hulpmiddelen bij de methode bestaan uit een format voor het multidisciplinair overleg en een format voor het intakegesprek en coördinatieplan. In het intakeformulier taakstraffen zit ook het coördinatieplan, dat bestaat uit de gemaakte afspraken.

Standaardformulier ten behoeve van MDO/CONSULT

Datum overleg:

Coördinator Taakstraffen:

Gedragdeskundige:

Andere aanwezige(n) + functie:

Naam jongere:

Dossiernr:

- Geboortedatum:
- Werkstraf: uur restant uren:
- Gedragsinterventie: restbijeenkomsten
- Combistraf:
- Betrokkenheid ouders:
- Actieve hulpverlening:

Aanleiding multidisciplinair overleg: (wat is het probleem, wie is er bij betrokken, wanneer is het gebeurd?)

Welke vraag/vragen moeten in dit multidisciplinair overleg beantwoord worden?

Reeds ondernomen acties:

Inhoud MULTIDISCIPLINAIR OVERLEG

Leidende vragen:

Hoe zien we de aanleiding in de context van wat we weten over deze jeugdige?

Welke antwoord/beslissing draagt in dit geval het meest bij aan de dubbele doelstelling: pedagogische meerwaarde en maatschappelijk herstel?

Conclusie:

Afgesproken acties:

- ☐ Beschermingsonderzoek
- ☐ Ambtshalve JR
- ☐ Tijdelijk stopzetten
- ☐ Negatief retour
- ☐ Stagnatiegesprek
- ☐ Hulp van derden inschakelen
- ☐ Anders, namelijk:

Argumenten voor de acties:

Eindgesprek: ja/nee

Aandachtspunten:

Intakeformulier taakstraffen**Algemene gegevens:**

Naam jeugdige		
Geboortedatum / leeftijd		jaar
Adres / regio (t.b.v. plaatsing in eigen buurt / omgeving)		
Telefoonnummer jongere		
Telefoonnummer ouder(s)	06 - (vader)	06 - (moeder)
Telefoonnummer overige steunfiguur (figuren)		
School/werk		
Naam meest relevante hulpverlener, plus instelling en telefoonnummer:		

Relevante gegevens voor de praktische uitvoer:

Schoenmaat (i.v.m. werkschoenen)		Vervoersmogelijkheden:
Allergieën, medicijnen, zorgen en ziektes waarmee rekening gehouden dient te worden tijdens de uitvoer		
Ziektekostenverzekering		
Identiteitsvaststelling volgens protocol?	Ja / Nee	
Geldig identiteitsbewijs?	Ja / Nee	

T.a.v. delict en delictgeschiedenis (LIJ):

Risicoprofiel n.a.v. het LIJ	ARR: laag midden hoog RGP: laag midden hoog DRP laag midden hoog
Huidig delict (omschrijving):	
Nog openstaande feiten	
Eerder uitgevoerde taakstraffen	

Taakstraf:

Soort Taakstraf	Gedragsinterventie / Werkstraf / Combi-straf Welke gedragsinterventie:
Aantal uren	
Termijn	
Opgelegd tijdens zitting	Kinderrechter / meervoudige kamer / TOM-mi
Naam parketsecretaris / OvJ	

Intakegesprek:

Datum intakegesprek	
Aanwezig	Jeugdige / vader / moeder / ander: Hulpverlener:
Intakeformulier ingevuld door:	(CT)

Informatie uit het LIJ / dossier	Gespreksonderwerpen en vragen voor het intakegesprek (voor aanvullende informatie en investeren in werkrelatie)																				
Gezinssituatie	Bijv. <i>Wie uit jouw gezinssysteem of netwerk (omgeving) kan jou helpen de taakstraf te laten slagen? Hoe?</i> <i>Aan ouder(s): Hoe denk(en) jij (jullie) dat je het beste kunnen ondersteunen om de taakstraf te laten slagen?</i>																				
School, vrijetijdsbesteding en toekomst (cognitief niveau en interesse)	Concrete schooltijden en vrijetijdsbesteding, weekendinvulling																				
	Schooltijden: <table border="1"> <thead> <tr> <th>ma</th><th>di</th><th>woe</th><th>do</th><th>vr</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> Andere zinvolle tijdsbesteding waar rekening mee gehouden moet worden bij de coördinatie van de TS (o.a. sport): <table border="1"> <thead> <tr> <th>ma</th><th>di</th><th>woe</th><th>do</th><th>vr</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table>	ma	di	woe	do	vr						ma	di	woe	do	vr					
ma	di	woe	do	vr																	
ma	di	woe	do	vr																	
Middelengebruik	Bijv. <i>Hoe kan je ervoor zorgen dat jouw middelengebruik geen risico is voor je eigen veiligheid (en die van anderen)?</i> <i>Geef eens een voorbeeld waarin dat gelukt is?</i>																				

<i>Houding ten aanzien van het delict?</i>	<i>Houding ten aanzien van de taakstraf?</i> <i>Bijv.</i> <i>Stel dat je de taakstraf positief hebt afgesloten: wat zou je dat dan opleveren?</i> <i>Waar sta je op een schaal van 0 (het gaat me nooit lukken) tot 10 (makkie) als het gaat om de werkstraf positief af te ronden? Wat maakt dat het al een....is?</i>	
<i>Sterke en zwakke punten n.a.v. de verschillende domeinen</i>	<i>Als we je mentor zouden bellen, wat zal deze over jou zeggen? En wat vind je daar zelf over?</i> <i>2 positieve punten 2 verbeterpunten</i>	
	<i>Met welke punten in je gedrag moeten we rekening houden tijdens de taakstraf?</i>	
<i>Responsiviteit (n.a.v. LIJ / dossier), bereidheid tot deelname, motivatie, leerstijl</i>	<i>Het gaat om een straf en er moet gewerkt/geleerd worden. Hoe sta je tegenover het je moeten houden aan regels?, Wat zou voor jou ook acceptabel kunnen zijn? Wat heb je daarvoor nodig?</i>	

LIJ / dossier <i>Eerste idee matching o.b.v. LIJ/dossier</i>	Gespreksonderwerpen en vragen voor het intakegesprek m.b.t. matching (voor aanvullende informatie en investeren in werkrelatie) <i>Matching o.b.v. dossier en intake: welke begeleiding sluit het beste aan bij deze jeugdige?</i>
A reguliere begeleiding B begeleiding op maat C specifieke begeleiding D begeleiding regels en controle Eerste idee over matching: argumenten: meest passende project, waarom:	Cat.: A reguliere begeleiding B begeleiding op maat C specifieke begeleiding D begeleiding vanuit regels en controle Bespreken met jeugdige/opvoer(s) <i>Bijv.</i> <i>Wij denken dat jij(a,b,c,d uitleggen) aan begeleiding nodig hebt. Hoe kijk jij hier tegenaan?</i> argumenten: <i>Kun je uit de voeten met het genoemd project? Wat spreekt je hier in aan?</i> meest passende werkproject:
Eerste versie coördinatieplan <i>Wat is nodig binnen de coördinatie van de taakstraf om de kans van slagen van de werkstraf zo groot mogelijk te maken (o.b.v. LIJ / dossier)? (aantal contacten en intensiteit)</i>	Voorleggen coördinatieplan. <i>Bijv.</i> <i>Denk je dat het hiermee lukt? Wat zal goed werken? Heb je nog aanvullingen op dit plan, zodat het plan ook gaat helpen voor jou?</i>

Stellen kader en eerste invulling begeleiding Wat verwacht CT van de jeugdige?	Stellen kader en nadere invulling begeleiding <i>Concrete uitleg regels en eisen.</i> <i>Bijv.</i> <i>Wat verwacht de jeugdige van de CT?</i>
Begeleiding door CT	<i>Hoe kan ik (CT) je erbij helpen?</i>
Begeleiding door ouders	<i>Hoe kunnen je ouder(s) erbij helpen?</i>
Begeleiding door JR/GV	<i>Hoe kan je JR / GV je erbij helpen?</i>
Overige:	<i>Zijn er anderen die of is er iets wat je erbij kan/kunnen helpen? (wie en hoe, wat?)</i>
Verwachte afspraken	Gemaakte afspraken
	Datum kennismakingsgesprek:
	Startdatum:

BIJLAGE 6

Afkortingenlijst

Ct'er	coördinator taakstraffen
GV	gezinsvoogd
KBPS	Kinderbescherming Bedrijfsprocessen Systeem
RvdK	Raad voor de Kinderbescherming
Methode ct	methode coördinatie taakstraffen
MDO	multidisciplinair overleg
Project KWS	project Kwaliteitsverbetering van Werkstraffen
Jr	jeugdreclasseerder

Regioplan Beleidsonderzoek

Jollemanhof 18 (6e etage)

1019 GW Amsterdam

T 020 531 531 5

E info@regioplan.nl

I www.regioplan.nl