

Planmatig en flexibel



Procesevaluatie gedragsinterventie CoVa+

Jos Kuppens
Anton van Wijk
Eric-Jan Klöne

Beke *reeks*

Planmatig en flexibel

Planmatig en flexibel

Procesevaluatie gedragsinterventie CoVa+

Jos Kuppens
Anton van Wijk
Eric-Jan Klöne

Beke // *reeks*

In opdracht van

Ministerie van Veiligheid en Justitie,
Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum

Met medewerking van

Malou van den Berg
Bo Bremmers
Antoon Smulders
Karin Tijhof
Nathanja Kerkhof (Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering)

Vertaling samenvatting

Tigger Translations

Omslagillustratie en opmaak

Marcel Grotens

Drukwerk

GVO Drukkers & Vormgevers B.V.

Jos Kuppens, Anton van Wijk en Eric-Jan Klöne

Planmatig en flexibel

Procesevaluatie gedragsinterventie CoVa+

ISBN/EAN

978-90-75116-74-8

Inhoud

Voorwoord	7
Samenvatting	9
Summary	15
1 Inleiding en vraagstelling	21
1.1 Probleemstelling en onderzoeksvragen	22
1.2 Kanttekening bij een procesevaluatie in het licht van de programma-integriteit	24
1.3 Leeswijzer	25
2 CoVa+ in vogelvlucht	27
2.1 De aanvliegroute richting de CoVa+	27
2.2 RISC, WAIS en CVS	30
2.3 De doelgroep van de CoVa+	32
2.4 De inhoud van de CoVa+-training	36
2.5 De professioneel betrokkenen bij de CoVa+	38
2.6 Samenwerking met andere gedragsinterventies	42
3 Methode van onderzoek	45
4 Kenmerken van de doelgroep	53
4.1 Instroomgegevens	53
4.2 Kenmerken van de potentiële deelnemers uit 2010	55
4.3 Informatie over de daadwerkelijke deelnemers aan de CoVa+-training	55
4.4 Inzoomen op vier dimensies	57
4.5 Inzoomen op de inclusie- en exclusiecriteria	58
4.6 Tussenbeschouwing	59
5 Trainers en trainingen	63
5.1 Kenmerken trainers en ervaring met CoVa+-training	63
5.2 Programma-integriteit op basis van beeldanalyse	67
5.3 Kwalitatieve waardering bijeenkomsten op basis van beeldanalyse	68
5.4 Overige meningen van de professionals	69

5.5	Samenwerking met andere interventies	71
5.6	Tussenbeschouwing	72
6	Conclusies	75
	Geraadpleegde literatuur	83
	Bijlage 1: items analyseformat CVS en RISc	87
	Bijlage 2: vragenlijst trainers	89
	Bijlage 3: respondentenlijst	95
	Bijlage 4: topiclijst interviews trainers	97
	Bijlage 5: kwantitatief analyseformat	99
	Bijlage 6: kwalitatief analyseformat	105
	Bijlage 7: de Helpende Hand	107

Voorwoord

De Cognitieve Vaardigheden Plus (CoVa+) is een cognitief gedragstherapeutische training voor justitiabelen bij wie sprake is van cognitieve tekorten (totale IQ-score tussen 65 en 90). De training is bedoeld voor justitiabelen met een gemiddeld tot hoog recidiverisico. De CoVa+ is in 2008 ontwikkeld nadat bleek dat de Cognitieve Vaardigheidstraining (CoVa) voor deelnemers met onvoldoende intellectuele vermogens en taalvaardigheden te moeilijk was.

In januari 2009 is de CoVa+ erkend door de Erkeningscommissie Gedragsinterventies Justitie. Gedragsinterventies die in het kader van een strafrechtelijke voorwaarde, straf of maatregel worden aangeboden, moeten op termijn bewezen effectief zijn. Dat wil zeggen dat deze interventies aantoonbaar bijdragen aan het terugdringen van recidive van de deelnemers. Dit moet in een effectevaluatie worden aangetoond.

Alvorens een dergelijke effectevaluatie uit te voeren, is het van belang om een aantal zaken in een procesevaluatie te onderzoeken. Het gaat dan om het selecteren van de juiste doelgroep, de motivatie van de doelgroep om de interventie af te ronden en de begrijpelijkheid van de interventie voor de deelnemers. Daarnaast spelen aspecten zoals deskundigheid van de trainers en programma-integriteit een rol en moet worden gekeken naar de knelpunten in de uitvoering. Onderhavige rapportage is het resultaat van de uitgevoerde procesevaluatie.

Voor de uitvoering van het onderzoek zijn wij een aantal mensen dank verschuldigd. Alle respondenten die we in het kader van dit onderzoek hebben gesproken, danken we hartelijk voor hun medewerking. Hun namen staan weergegeven in bijlage 3 van dit rapport. Een bijzonder woord van dank gaat uit naar mevrouw Van den Ende van het Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering. Zonder de door haar aangeleverde informatie en medewerking had dit onderzoek niet uitgevoerd kunnen worden.

De leden van de begeleidingscommissie die ons in de diverse fasen van het onderzoek hebben ondersteund, willen we ook van harte danken. We zijn de heer P. Emmelkamp (UvA) erkentelijk voor zijn voorzitterschap van de commissie, alsmede de heer X. Moonen (UvA), de heer Lutjens (Ministerie van Veiligheid en Justitie) en de heer Willemsen (WODC).

Arnhem, 2012
Het onderzoeksteam

Samenvatting

Sinds 2008 wordt gewerkt met de Cognitieve Vaardigheden Plus (CoVa+). Dit is een cognitief gedragstherapeutische training van 36 bijeenkomsten voor justitiabelen bij wie sprake is van cognitieve tekorten (totale IQ-score tussen 65 en 90). De training is bedoeld voor zowel intramurale als extramurale justitiabelen met een gemiddeld tot hoog recidive-risico. Daarnaast is een aantal inclusie- en exclusiecriteria geformuleerd waaraan een justitiabele moet voldoen om aan de CoVa+ te kunnen deelnemen.

In januari 2009 is de CoVa+ erkend door de Erkenningscommissie Gedragsinterventies Justitie. Een voorwaarde voor deze erkenning is dat de CoVa+ aantoonbaar, via een effectevaluatie, moet bijdragen aan het terugdringen van recidive van de deelnemers. Voordat de effectevaluatie uitgevoerd kan worden, is een procesevaluatie vereist. Onderhavige rapportage is te beschouwen als het verslag van de procesevaluatie. De onderzoeksvragen voor de procesevaluatie zijn door het Ministerie van Veiligheid en Justitie als volgt geformuleerd:

Categorie 1: doelgroep CoVa+

1. Is er sprake van voldoende instroom? Wat is de landelijke en regionale instroom voor de CoVa+?
2. Worden de justitiabelen voor wie het programma bedoeld is geselecteerd?
 - a. Welke knelpunten doen zich voor bij het screenen, de selectie en de behandeling van de justitiabelen? Doen zich onverwachte selectie-effecten in de praktijk voor? Zo ja, welke?
 - b. Wat kan er worden geconcludeerd over de justitiabelen die in aanmerking komen voor CoVa+ maar dit weigeren?

Categorie 2: betrokkenheid en motivatie

3. Hoe staan de deelnemers tegenover de CoVa+?
 - a. In welke mate zijn de deelnemers gemotiveerd?
 - b. Met welke uitval van deelnemers heeft men te maken, in welke omstandigheden en om welke redenen haken deelnemers voortijdig af?
4. Hoe waarderen de medewerkers/uitvoerders de methodiek?

Categorie 3: verbinding CoVa+ en de totale begeleiding

5. Maakt CoVa+ deel uit van een behandeltraject, is het een onderdeel van een ander geheel, of staat het op zichzelf? Welke trajecten lopen voorafgaand, tijdens en na CoVa+?
6. Zijn er factoren buiten CoVa+ aan te wijzen die de uitvoering van het programma in de weg staan?

Categorie 4: programma-integriteit CoVa+

7. In hoeverre wordt het programma uitgevoerd conform de handleidingen?
 - a. Hebben de trainers gewerkt volgens het protocol?
 - b. Voldoen trainers en toezichthouders/trajectbegeleiders aan de gestelde opleidingseisen?
 - c. Hebben de justitiabelen een vaste trainer voor het totale traject gehad?
8. Zijn er verschillen tussen de instellingen met betrekking tot de uitvoeringen en, zo ja, waar hebben die verschillen betrekking op?
9. Wordt er verschillend omgegaan met diverse doelgroepen? Is er sprake van programmadiifferentiatie?
10. Hebben de instellingen voldoende middelen tot hun beschikking om de interventie goed uit te voeren?
11. Welke knelpunten doen zich voor bij de uitvoering van de methodiek in de praktijk: welke onvoorziene gevolgen tekenden zich eventueel af? Wat zijn de achterliggende oorzaken van deze knelpunten?
12. Dienen er aanpassingen plaats te vinden in de opzet en/of in de context van de CoVa+? Zo ja, waarom en wat hoopt men met deze bijstellingen te bereiken?

Categorie 5: naar een effectevaluatie

13. Hoe gaat het met de afname van de meetinstrumenten die van belang zijn voor de effectevaluatie? Wie neemt ze af?
14. Wat valt uit de resultaten van de procesevaluatie te concluderen over de haalbaarheid van een effectevaluatie op dit moment?
15. Welke criteria kunnen het best worden gebruikt bij het monitoren van de uitvoering van het programma ten tijde van de effectevaluatie?

Opzet en uitvoering van het onderzoek

In het onderzoek zijn diverse onderzoeksactiviteiten uitgevoerd, waaronder een literatuur- en documentverkenning, een analyse van de CoVa+-deelnemers in 2010, een enquête onder CoVa+-trainers en interviews met enkele trainers, alle zes interventiecoaches en de programmamanager. Daarnaast zijn vijftig digitaal opgenomen bijeenkomsten geanalyseerd. Dit is gebeurd op kwantitatieve onderdelen (onder andere het al dan niet behandelen van hoofd- en subonderdelen en de tijdsduur daarvan) en op kwalitatieve onderdelen (onder andere de persoonlijkheid en responsiviteit van de trainer en het gebruik van motivational interviewing).

Achtergrond en doelgroep van de CoVa+

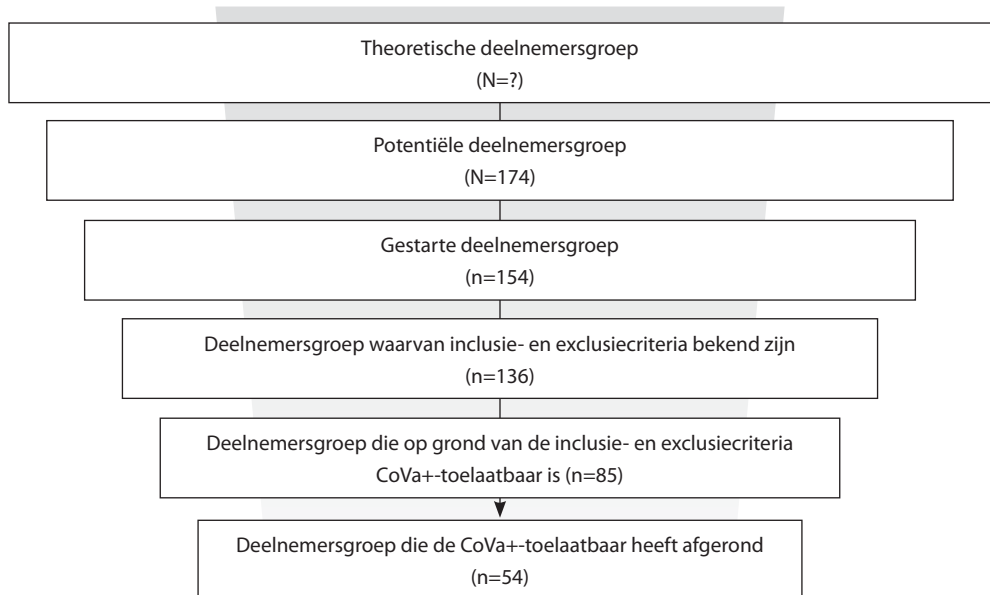
De CoVa+ is een interventie die voortkomt uit het besef dat de Cognitieve Vaardigheidstraining (CoVa) voor justitiabelen met onvoldoende intellectuele vermogens en taalvaardigheden te hoog gegrepen is. De uiteindelijke doelgroep van de CoVa+ wordt bepaald aan de hand van een aantal beslispunten:

- Een analyse met behulp van de Recidive Inschattings Schalen (RISc) van de drie reclasseringsorganisaties;
- Het professionele oordeel van de reclasseringswerker over de justitiabele;
- Een IQ-scoretest (Wechsler Adult Intelligence Scale (WAIS));
- Inclusie- en exclusiecriteria;
- Een beoordeling van de motivatie en de groepsgeschiktheid in een individueel voor gesprek met de justitiabele.

Het aantal CoVa+-trainingen dat sinds 2009 gegeven is, vertoont een stijgende lijn van 14 naar 24 in 2010 tot waarschijnlijk 40 in 2011. Deze stijging geldt zowel voor intramurale als extramurale trainingen, die respectievelijk stijgen van 11 en 3 in 2009 tot 16 en 24 in 2011. Ook het aantal deelnemers neemt toe van 82 in 2009 via 157 in 2010 tot (een schatting van) 250 deelnemers in 2011. Of het aantal deelnemers voldoende is voor een effectevaluatie, zal te zijner tijd bepaald moeten worden.

Voor het bepalen van de doelgroep wordt gebruikgemaakt van inclusie- en exclusiecriteria. In 2010 werden deze criteria nog niet strikt gehanteerd. In figuur 1 staat het verloop in de deelnemersgroep in 2010 grafisch weergegeven.

Figuur 1: de Doelgroepstrecther



De Doelgroeprechtter verdient nog enige toelichting. Het is niet bekend hoe groot de theoretische populatie is die voor de CoVa+ in aanmerking komt. Als we kijken naar de populatie in 2010, dan vielen van de 174 potentiële deelnemers, diegenen die zijn aangemeld voor de CoVa+, direct twintig deelnemers af. Vervolgens is in een analyse gekeken of de resterende deelnemers aan de criteria voldoen. Van de deelnemers van wie alle inclusie- en exclusiecriteria bekend zijn (n=136) voldoen 85 deelnemers (62,5 procent) aan de criteria. Van deze 85 deelnemers hebben 54 deelnemers de CoVa+ met succes afgerond. Dit laatste cijfer is niet het daadwerkelijk aantal deelnemers dat de CoVa+ heeft afgerond, want dat zijn 94 personen. Uit dit laatste verschil in aantallen blijkt dat de inclusie- en exclusiecriteria in 2010 nog niet strikt gehandhaafd werden. De programmanager geeft aan dat dit in 2011 wel gebeurt.

Bij het selecteren van deelnemers komen enkele aandachtspunten naar voren die invloed kunnen hebben op de samenstelling van de uiteindelijke deelnemersgroep. Zo zijn de inclusie- en exclusiecriteria in 2010 aangepast en valt niet uit te sluiten dat dit in de toekomst weer zal gebeuren. Ook zal RISc versie 3.2 aangepast worden, waarbij het niet uitgesloten is dat dit kan doorwerken in de inclusie- en exclusiecriteria. Voor toekomstige wijzigingen in RISc-versies geldt hetzelfde.

Daarnaast is de theoretische verantwoording nog niet helemaal uitgekristalliseerd, waardoor inclusie- en exclusiecriteria eveneens aan verandering onderhevig zijn.

Deze aandachtspunten kunnen de samenstelling van de doelgroep beïnvloeden, iets waarmee rekening gehouden moet worden in een eventuele effectevaluatie.

Betrokkenheid en motivatie

Een tekort aan en/of afnemende motivatie is een reden voor veel uitval vooraf en gaandeweg de training. Van de 58 deelnemers die tijdens de training uitvallen, valt driekwart uit door motivatiegebrek of te veel verzuim.

De trainers en interventiecoaches staan positief tegenover de training. Wel vinden ze dat sommige onderdelen juist voor de deelnemers met een lage totale IQ-score te abstract en daardoor soms te moeilijk zijn. Het gaat dan voornamelijk om bepaalde onderdelen in de training, zoals helpende en niet-helpende gedachten, het instrument de Helpende Hand en de achterliggende betekenis van de letters 'RELAX'. Ook staan gebruikte voorbeelden soms te veraf van de belevingswereld van deelnemers.

Verbinding CoVa+ en de totale begeleiding

Hoewel de CoVa+ voortkomt uit de CoVa, is het een interventie die op zichzelf staat. Voorafgaand, tijdens en na de CoVa+ loopt voor intramurale deelnemers het detentietraject in het kader van Terugdringen Recidive (TR) of de maatregel Inrichting Stelselmatige Dader (ISD). Voor extramurale deelnemers kan de CoVa+ zijn opgelegd als bijzondere voorwaarde, bijvoorbeeld in het kader van een geheel of gedeeltelijk voorwaardelijke vrijheidsstraf.

Door de geïnterviewden is aangegeven dat er regelmatig potentiële CoVa+-deelnemers in een CoVa-training worden geplaatst. Dit punt vereist een betere afstemming met de CoVa-verantwoordelijken, omdat de juiste doelgroep in een effectevaluatie voorop dient te staan.

Eerder is al aangegeven dat het aantal trainingen en deelnemers stijgt, maar ook het aantal CoVa+-trainers neemt nog steeds toe. Dit is ook een belangrijk vereiste voor voldoende uitvoering van een eventuele effectmeting omdat de regionale opzet van de reclasseringsorganisatie het onderling ‘uitlenen’ van CoVa+-trainers bemoeilijkt.

Programma-integriteit CoVa+

De beeldanalyse van de 50 CoVa+-bijeenkomsten wijst uit dat het overgrote deel van de bijeenkomsten via de in de programmahandleiding vermelde volgorde plaatsvindt. Ook worden nauwelijks onderdelen uit het programma omgewisseld. De gestelde tijdsduur voor iedere bijeenkomst, 90 minuten, wordt net niet gehaald, maar dit kan ook liggen aan een te laag aantal deelnemers in de bijeenkomsten.

Een deel van de trainers neemt de vrijheid om af te wijken van het programma, vooral als het gaat om het toelichten door middel van eigen voorbeelden. Dit wordt voornamelijk gedaan omdat de in de programmahandleiding vermelde voorbeelden volgens de trainers niet altijd aansluiten bij de belevingswereld van de deelnemers. Bovendien dient een trainer vanuit het responsiviteitsbeginsel adequaat te reageren op wat er uit de groep deelnemers naar voren komt.

Een aandachtspunt is de mate waarin de trainers het gemaakte huiswerk in de bijeenkomsten behandelen. Op basis van de beeldanalyse van de 50 bijeenkomsten blijkt dat ongeveer twee derde van de trainers slecht scoort op het onderdeel ‘de trainer heeft aandacht voor het huiswerk’.

Naar een effectevaluatie

Op basis van de onderzoeksresultaten in onderhavige procesevaluatie achten we een effectevaluatie mogelijk. Het is daarbij wel van belang invulling te geven aan een aantal indicatoren voor een voldoende uitvoering van een effectevaluatie. Enerzijds liggen deze indicatoren op het gebied van de al besproken en nog in te vullen aandachtspunten die uit het onderzoek naar voren komen (zie tabel 1, aangeduid met +/-). Anderzijds gaat het om indicatoren die momenteel al ingevuld worden, maar waarvoor het belangrijk is dat deze ook richting de effectevaluatie aandacht behouden (aangeduid met +).

Tabel 1: indicatoren voor een voldoende uitvoering van een effectmeting van de CoVa+

Indicatoren	Onderzoeksresultaat	
	+	+/-
De selectie van de deelnemers is conform de inclusie- en exclusiecriteria		
De inclusie- en exclusiecriteria wijzigen niet tijdens de effectevaluatie		
De instroom van de deelnemers is voldoende voor een effectevaluatie ¹		
De programmahandleiding wordt in voldoende mate gevolgd, waarbij in ieder geval de essentiële onderdelen programma-integer worden uitgevoerd		
Er zijn voldoende trainers die een inzet van bij voorkeur drie dezelfde trainers per training garanderen		
De opleidings- en licentie-eisen voor de trainers worden nageleefd		
De uitvoeringsorganisatie draagt zorg voor de borging van de kwaliteit van de trainers ²		
De uitvoeringsorganisatie legt binnen een registratiesysteem relevante kengetallen vast		

Eindnoten

1. Vast te stellen via een poweranalyse.
2. Het gaat dan om een vastgesteld aantal coachinggesprekken, intervisiebijeenkomsten en het aantal gegeven trainingen per jaar.

Summary

The Cognitive Skills Plus training (Cognitieve Vaardigheden Plus or 'CoVa+') was introduced in 2008. It is a cognitive behavioural therapy training course of 36 sessions for offenders with cognitive defects (total IQ score between 65 and 90). The training is intended for both intramural and extramural offenders with average to high recidivism risk. In addition, a number of inclusion- and exclusion criteria were formulated, which offenders must meet in order to be able to participate in the CoVa+ training.

In January 2009 the CoVa+ training was acknowledged by the Dutch judicial behavioural intervention accreditation committee (Erkenningscommissie Gedragsinterventies Justitie). A condition for this acknowledgement is that the CoVa+ training should contribute, verifiably by way of an effects study, to a decrease in participant recidivism. Before the effects evaluation can be carried out, a process evaluation is required. The current report should be considered as the process evaluation report. The research questions for the process evaluation were formulated as follows by the Ministry of Security and Justice:

Category 1: CoVa+ training target group

1. Are there enough participants? What are national and local participant numbers for CoVa+?
2. Are the offenders targeted by the programme actually selected for participation?
 - a. What bottlenecks occur in screening, selecting and treating the offenders? Do unexpected selection effects occur in practice and if so, what are they?
 - b. What may be concluded in regard to the offenders that are eligible for CoVa+ training but refuse to participate?

Category 2: dedication and motivation

3. What is the participants' attitude to CoVa+?
 - a. To what extent are the participants motivated to take the training?
 - b. What is the participant dropout rate, under what circumstances and for what reasons do participants drop out early?
4. How do the staff/trainers assess the methodology?

Category 3: link between CoVa+ and the total treatment programme

5. Is the CoVa+ training part of a treatment plan, part of some other, larger whole, or a completely separate course? What courses and trainings take place prior to, during and after CoVa+?
6. Can any factors outside the CoVa+ training be identified that impede the implementation of the programme?

Category 4: CoVa+ programme integrity

7. To what extent is the programme carried out in accordance with the manuals?
 - a. Did the trainers work according to protocol?
 - b. Do trainers and monitors/training coaches meet the educational requirements in question?
 - c. Did the offenders have one and the same trainer for the entire course?
8. Do the institutions vary in how they conduct the training and if so, in what respects?
9. Are the various target groups treated differently? Is there any programme differentiation?
10. Do the institutions have sufficient means at their disposal to carry out the intervention properly?
11. What bottlenecks are found when the methodology is applied in practice: what possible unforeseen consequences can be spotted? What underlying causes do these bottlenecks have?
12. Should adjustments be made in the set-up of and/or context for the CoVa+ training? If so, why, and what would one hope to achieve with such adjustments?

Category 5: towards an effects evaluation

13. How are measuring instruments relevant to the effects evaluation implemented? Who implements them?
14. What conclusion do the results of the process evaluation warrant with regard to the feasibility of an effects evaluation at this time?
15. What criteria would be best used in monitoring the implementation of the programme at the time of the effects evaluation?

Set-up and execution of the study

In this study, various research activities were used including a literature- and documentary exploration, an analysis of the CoVa+ participants in 2010, a survey among CoVa+ trainers and interviews with a few trainers, all six intervention coaches and the programme manager. In addition, 50 digitally recorded sessions were analysed. This was done for quantitative aspects (among other things, whether or not main- and subsections of the programme were actually dealt with and for what duration) and for qualitative aspects (among other things, personality and responsiveness of trainers and the use of motivational interviewing).

Background to and target group for CoVa+

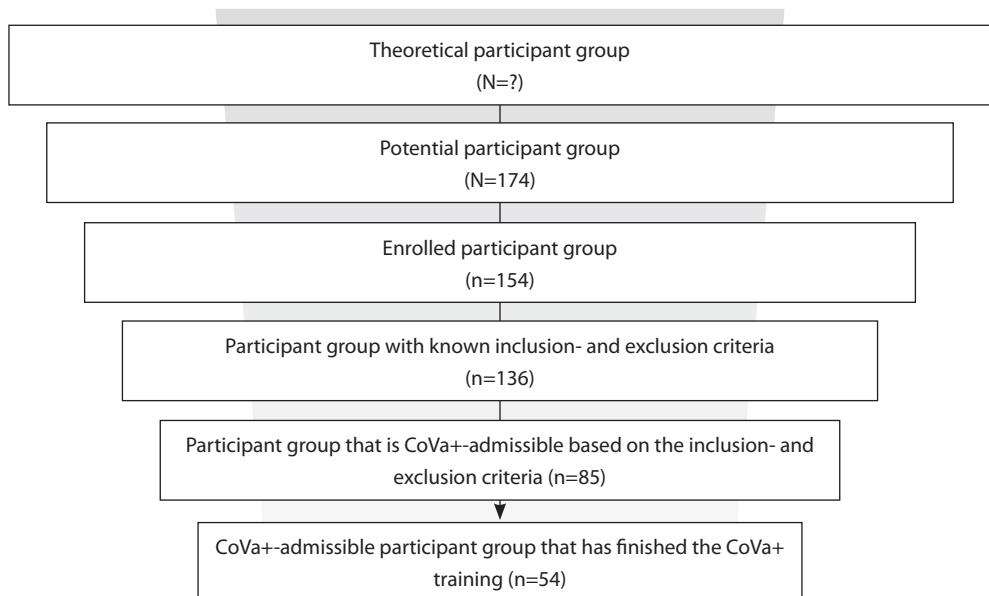
The CoVa+ training is an intervention inspired by the realisation that the Cognitive Skills Training (Cognitieve Vaardigheidstraining or “CoVa”) is too difficult for offenders with insufficient intellectual capacity. The ultimate target group for the CoVa+ training is determined based on a number of decisive criteria:

- An analysis by means of the Recidivism Assessment Scales (Recidive Inschattings Schalen or “RISc”) of the three probation- and after-care organisations;
- The probation officer’s professional opinion on the offender in question;
- An IQ-scoring test (Wechsler Adult Intelligence Scale (WAIS));
- Inclusion- and exclusion criteria;
- An assessment of motivation and suitability for the group as established in an individual intake with the offender in question.

The number of CoVa+ trainings carried out since 2009 rose from 14 to 24 in 2010, to probably 40 in 2011. The increase was seen both for intramural and extramural trainings, which went up from 11 and 3 in 2009 to 16 and 24 in 2011, respectively. Also the number of participants grew, from 82 in 2009 to 157 in 2010, to (an estimated) 250 participants in 2011. Whether the number of participants will be sufficient at that time will have to be determined prior to the effects evaluation.

To determine the target group, inclusion- and exclusion criteria are used. In 2010, these criteria were not strictly applied yet. Figure 1 shows a graphic representation of the narrowing of the participant group.

Figure 1: The Target Group Funnel



The Target Group Funnel warrants some elucidation. The size of the theoretical population, eligible for the CoVa+ training, is not yet known. If we look at the population for 2010, 20 of the 174 potential participants – those registered for the CoVa+ training – dropped out immediately. Subsequently, an analysis was carried out to see whether the remaining participants met the relevant criteria. Of the participants whose inclusion- and exclusion criteria were all known (n=136), 85 participants (62.5 per cent) met them. Of those 85, 54 participants concluded the CoVa+ training successfully. The latter number is not the actual number of participants that finished the CoVa+ training – 94 persons did. The difference in those two numbers shows that in 2010, the inclusion- and exclusion criteria were not being applied strictly yet. The programme manager has pointed out that this will be done for 2011.

In selecting the participants, a number of concerns arise that may affect the composition of the ultimate participant group. The inclusion- and exclusion criteria, for example, were amended in 2010 and may be amended again in the future. RISC version 3.2 will be adjusted, which may well affect the inclusion- and exclusion criteria. The same applies to future changes in versions of RISC.

The theoretical substantiation also has not been worked out in complete detail; this, too may have an effect on the inclusion- and exclusion criteria.

It cannot be ruled out that these issues may affect target group composition; this matter should be taken into account in a possible effects evaluation.

Dedication and motivation

A lack of and/or waning motivation is a reason for many drop-outs prior to and in the course of the training. Of the 58 participants that dropped out during the course, three quarters did so for lack of motivation or too many missed sessions.

The trainers and intervention coaches feel positive about the training, although they do think that some parts are too abstract and, consequently, too difficult for lower IQ-scoring participants. This mainly concerns specific parts of the training such as helpful and non-helpful ideas, the Helping Hand (Helpende Hand) instrument and the underlying significance of the letters 'RELAX'. In addition, examples used are sometimes too far removed from the participants' experience.

Link between CoVa+ the total treatment programme

Although the CoVa+ training is a CoVa exponent, it is a separate intervention. Prior, during and after the CoVa+ training intramural participants follow the detention process in the context of Recidivism Reduction (Terugdringen Recidive or TR) or the Institution for Repeat Offenders measure (Maatregel Inrichting Stelselmatige Dader or ISD). For extramural participants, the CoVa+ training may have been imposed as a special condition, e.g. against the background of a partly or completely suspended prison sentence.

Interviewees indicated that potential CoVa+ participants are enrolled in CoVa trainings on a regular basis. This is an issue that requires better coordination with those in charge of CoVa trainings, because the correct target group should be foremost in any effects evaluation.

The increase in the number of trainings and participants was mentioned earlier; also the number of CoVa+ trainers is still rising, however. As such, this is an important requirement for an appropriate effects assessment; the regional nature of probation- and after-care organisations makes CoVa+ trainer outsourcing difficult.

CoVa+ programme integrity

The analysis of the footage of 50 CoVa+ training sessions shows that the larger majority of sessions take place in accordance with the programme manual. Programme sections are rarely swapped. The set time for each session, 90 minutes, is not completely filled – this may also be due to limited participant numbers.

Some of the trainers take the liberty to diverge from the programme, mainly to give explanations with the help of personal examples. According to the trainers, these are mainly given where the examples in the manual fail to link in with participants' experience. In addition, from a principle of responsiveness trainers should respond adequately to matters put forward by the participant group.

An item for attention is the extent to which trainers discuss homework during sessions. Based on the footage analysis of 50 sessions it turns out that around two thirds of trainers perform poorly on the item 'the trainer pays attention to the homework'.

Towards an effects evaluation

Based on the research results in the current process evaluation, we deem an effects evaluation possible. However, a number of indicators must be defined to carry this out properly. On the one hand, these indicators are in the area of the focal points, already addressed but still in need for action, as arise from this study (indicated as +/- in table 1). On the other, there are a number of indicators that are being used already and must be retained also in the context of an effects evaluation (indicated as + in table 1).

Table 1: indicators for the proper execution of a CoVa+ effects assessment

Indicators	Research result	
	+	+/-
The selection of the participants is in conformity with the inclusion- and exclusion criteria		
The inclusion- and exclusion criteria remain unchanged during the effects evaluation		
The number of participants is sufficient for an effects evaluation ¹		
The programme manual is sufficiently followed; at any rate, the essential parts are carried out in accordance with the programme		
There are sufficient trainers to safeguard the deployment of preferably no more than three different trainers for each training		
Educational- and licensing requirements for the trainers are observed		
The implementing organisation ensures trainer quality assurance ²		
The implementing organisation records relevant indicators in a registration system		

Endnotes

16. To be ascertained through a power analysis.
17. A set number of coaching talks and intervision meetings are concerned here, as well as the number of sessions held per year.

1 Inleiding en vraagstelling

Sinds 2004 wordt er in Nederland gewerkt met de in Engeland en Wales ontwikkelde training Cognitieve Vaardigheden (CoVa).¹ De training richt zich op het aanleren van vaardigheden om deelnemers zowel binnen als buiten de gevangenis pro sociaal te laten denken en handelen. De veronderstelling is dat antisociaal gedrag voortkomt uit het feit dat delinquenten niet in staat zijn hun doelen op een pro sociale manier te bereiken, omdat zij verschillende cognitieve vaardigheden missen. De praktijk wijst uit dat deze delinquenten eerst (ongewenst) handelen alvorens ze over de gevolgen van hun daden nadenken. In 2004 is er op vijf pilotlocaties een procesevaluatie naar de CoVa-training uitgevoerd (Van Poppel en Tackoen, 2004). Uit deze evaluatie werd duidelijk dat bij een aantal deelnemers van de CoVa 'onvoldoende intellectuele vermogens en taalvaardigheden' aanwezig zijn om van de CoVa te kunnen profiteren. Om deze reden is voor justitiabelen met een lager intelligentieniveau de interventie Cognitieve Vaardigheden Plus (CoVa+) door Adviesbureau Van Montfoort en het Leger des Heils Jeugdzorg en Reclassering (LJ&R) ontwikkeld. De kern van de aanpak is sociale probleemoplossing, aangevuld met elementen van angermanagement, cognitieve herwaardering, assertiviteitstraining en emotieherkenning.

Het feit doet zich voor dat de CoVa+ in 2007 en 2008 al een procesevaluatie heeft ondergaan (Van Burik en Persoon, 2008). Deze procesevaluatie had betrekking op de ontwikkeling van de CoVa+ en is door middel van enkele pilots uitgevoerd. Als aandachtspunt kwam naar voren dat de selectie van de juiste doelgroep structureel beter kon. Voorts was een nauwere, regionale samenwerking bij de werving, selectie, planning en organisatie van enerzijds de CoVa en anderzijds de CoVa+ aan te bevelen. Het resultaat van die eerste procesevaluatie was dat de toentertijd voorlopig erkende interventie is doorontwikkeld, wat heeft geleid tot een erkenning in 2009.

De procesevaluatie die in dit rapport beschreven wordt, is de wetenschappelijke evaluatie. Daarbij wordt breder gekeken dan alleen de ontwikkeling van de CoVa+. De CoVa+ is gericht op het aanpassen van cognitieve disfuncties bij justitiabelen met een totale IQ-score tussen 65 en 90. Gedragsinterventies die in het kader van een strafrechtelijke voorwaarde, straf of maatregel worden aangeboden, moeten op termijn bewezen effectief zijn. Dat wil zeggen dat deze interventies aantoonbaar moeten bijdragen aan het terugdringen van

recidive van de deelnemers. Dit moet in een effectevaluatie worden aangetoond. Voordat een effectonderzoek kan worden uitgevoerd, is het noodzakelijk om te beoordelen in hoeverre de CoVa+ wordt uitgevoerd zoals beoogd. Hiervoor zijn onder meer de kwaliteitscriteria van de Erkenningscommissie leidend: juiste doelgroep, motivatie, continuïteit en programma-integriteit (Ministerie van Justitie, 2008):

- *Selectie van justitiabelen* – het type justitiabele waarop de gedragsinterventie zich richt, wordt duidelijk gespecificeerd en geselecteerd (worden de deelnemers voor wie de interventie is bedoeld, geselecteerd?).
- *Fasering, intensiteit en duur* – de intensiteit en duur van de gedragsinterventie sluiten aan bij de problematiek van de deelnemer (is de interventie begrijpelijk voor alle deelnemers?).
- *Betrokkenheid en motivatie* – betrokkenheid van de deelnemer bij de gedragsinterventie en motivatie voor deelname moeten worden bevorderd en gestimuleerd (deelnemers zijn voldoende gemotiveerd en worden gemotiveerd om de interventie af te ronden).
- *Continuïteit* – er moeten duidelijke verbindingen zijn tussen gedragsinterventie en de totale begeleiding van de justitiabele (de samenwerking met de ketenpartners is voldoende helder en deze verloopt zodanig dat continuïteit in de keten ten aanzien van de (hulp aan de) deelnemers gewaarborgd kan blijven indien nodig).
- *Interventie-integriteit* – de gedragsinterventie wordt uitgevoerd zoals het bedoeld is (de interventie in de praktijk wordt uitgevoerd zoals beschreven in het plan).

Het doel van onderhavig onderzoek naar de CoVa+ is om te bepalen in hoeverre de interventie wordt uitgevoerd volgens deze vijf criteria. Dit kan vertaald worden naar de volgende probleemstellingen en onderzoeksvragen.

1.1 Probleemstelling en onderzoeksvragen

De probleemstelling die aan het onderzoek ten grondslag ligt, spitst zich toe op de volgende vragen:

- Wordt de CoVa+ uitgevoerd zoals beschreven in de programmahandleiding?
- Is er sprake van randvoorwaardelijke en/of inhoudelijke knelpunten en hoe zijn die op te lossen?
- Kan interventie-integriteit worden vastgesteld?

Vanuit voornoemde probleemstelling zijn vijftien onderzoeksvragen geformuleerd, die in vijf categorieën onder te verdelen zijn. In de eerste vier categorieën komen de eerder vermelde criteria van de Erkenningscommissie terug, de vijfde categorie heeft betrekking op de effectevaluatie. Het gaat om de volgende onderzoeksvragen:

Categorie 1: doelgroep CoVa+

1. Is er sprake van voldoende instroom? Wat is de landelijke en regionale instroom voor de CoVa+?
2. Worden de justitiabelen voor wie het programma bedoeld is geselecteerd?
 - a. Welke knelpunten doen zich voor bij het screenen, de selectie en de behandeling van de justitiabelen? Doen zich onverwachte selectie-effecten in de praktijk voor? Zo ja, welke?
 - b. Wat kan er worden geconcludeerd over de justitiabelen die in aanmerking komen voor CoVa+ maar dit weigeren?

Categorie 2: betrokkenheid en motivatie

3. Hoe staan de deelnemers tegenover de CoVa+?
 - a. In welke mate zijn de deelnemers gemotiveerd?
 - b. Met welke uitval van deelnemers heeft men te maken, in welke omstandigheden en om welke redenen haken deelnemers voortijdig af?
4. Hoe waarderen de medewerkers/uitvoerders de methodiek?

Categorie 3: verbinding CoVa+ en de totale begeleiding

5. Maakt CoVa+ deel uit van een behandeltraject, is het een onderdeel van een ander geheel, of staat het op zichzelf? Welke trajecten lopen voorafgaand, tijdens en na CoVa+?
6. Zijn er factoren buiten CoVa+ aan te wijzen die de uitvoering van het programma in de weg staan?

Categorie 4: programma-integriteit CoVa+

7. In hoeverre wordt het programma uitgevoerd conform de handleidingen?
 - a. Hebben de trainers gewerkt volgens het protocol?
 - b. Voldoen trainers en toezichhouders/trajectbegeleiders aan de gestelde opleidingseisen?
 - c. Hebben de justitiabelen een vaste trainer voor het totale traject gehad?
8. Zijn er verschillen tussen de instellingen met betrekking tot de uitvoeringen en, zo ja, waar hebben die verschillen betrekking op?
9. Wordt er verschillend omgegaan met diverse doelgroepen? Is er sprake van programmadiifferentiatie?
10. Hebben de instellingen voldoende middelen tot hun beschikking om de interventie goed uit te voeren?
11. Welke knelpunten doen zich voor bij de uitvoering van de methodiek in de praktijk: welke onvoorziene gevolgen tekenen zich eventueel af? Wat zijn de achterliggende oorzaken van deze knelpunten?
12. Dienen er aanpassingen plaats te vinden in de opzet en/of in de context van de CoVa+? Zo ja, waarom en wat hoopt men met deze bijstellingen te bereiken?

Categorie 5: naar een effectevaluatie

13. Hoe gaat het met de afname van de meetinstrumenten die van belang zijn voor de effectevaluatie? Wie neemt ze af?
14. Wat valt uit de resultaten van de procesevaluatie te concluderen over de haalbaarheid van een effectevaluatie op dit moment?
15. Welke criteria kunnen het best worden gebruikt bij het monitoren van de uitvoering van het programma ten tijde van de effectevaluatie?

1.2 Kanttekening bij een procesevaluatie in het licht van de programma-integriteit

Nas, Van Ooyen-Houben en Wieman (2011) hebben twintig procesevaluaties van justitiële (gedrags)interventies bestudeerd, met als doel zicht te krijgen op problemen in de uitvoering en de oorzaken daarvan. De belangrijkste constatering in het onderzoek is dat bij alle interventies op onderdelen anders gewerkt wordt dan beoogd. Zo brengen de uitvoerders eigen ervaring en ideeën in, gebruiken zij het voorgeschreven instrumentarium niet en/of willen zij (individueel) maatwerk leveren. Enkele problemen concentreren zich rond de handleiding en methodiek van een interventie. Uitvoerders zijn hier niet altijd mee bekend of vinden deze niet altijd toereikend of voldoende duidelijk.

Bij de uitvoerende instanties ontbreekt soms het benodigde draagvlak, waardoor de implementatie kan vertragen en/of te weinig aandacht gegeven wordt aan de interventie. Ook kunnen er personele problemen (te weinig, kwalitatief matige of onervaren trainers) voorkomen.

Tevens speelt de wisselwerking tussen selectiecriteria en aanbod van deelnemers een rol. Soms wordt van selectiecriteria afgeweken als er te weinig deelnemers instromen. Daarentegen komt het ook voor dat justitiabelen die aan de criteria voldoen niet deelnemen aan de interventie. De oorzaak hiervan is terug te voeren op de soms tekortschietende samenwerking tussen de selecterende en doorverwijzende instantie, de organisatie die de interventie aanbiedt en de organisaties die vervolgzorg geven. Het gaat dan met name om ontbrekende communicatie en informatie-uitwisseling en onduidelijke taakverdeling.

Hoewel de onderzochte procesevaluaties hier niet systematisch naar kijken, geven zij wel enig zicht op mogelijke oorzaken die de uitvoering van interventies parten kunnen spelen, aldus Nas et al. (2011). 'Zo is gebleken dat onbekendheid met de interventie en ongemotiveerdheid en weerstand bij uitvoerende medewerkers, reorganisaties, 'beleidsconcurrentie' en problemen met het inplannen van de interventie de uitvoering kunnen belemmeren'.

Problemen in de uitvoering zouden tevens kunnen wijzen op een ondeugdelijke opzet van de interventie. Het falen van de programmatheorie wordt dan zichtbaar in de falende uitvoeringspraktijk. Dit zou volgens Nas et al. (2011) nader onderzocht moeten worden door de theorie achter de interventie opnieuw te bestuderen.

Verder komt het voor dat niet de situatie rond de interventie zelf, maar het tijdstip van de procesevaluatie in ogenschijnlijke uitvoeringsproblemen resulteert. Veelal volgt een procesevaluatie vrij snel na de implementatie van een interventie. Uitvoeringsproblemen die dan

gevonden worden, zijn niet structureel van aard, maar in feite ‘kinderziektes’ in de aanloopfase. In deze gevallen kan de procesevaluatie geen antwoord geven op de werkelijke problemen en de feitelijke mate van programma-integriteit, die pas bij een volledig geïmplementeerde interventie eenduidig zichtbaar worden. Welke tijd nodig is om tot volledige implementatie te komen, is niet eenduidig vast te stellen. Dat kan per interventie en situatie verschillen.

Nas et al. (2011) vragen zich tot slot af hoe dwingend een handleiding moet zijn. Daarmee komen we op de essentie van programma-integriteit, namelijk de vraag in hoeverre alle onderdelen van het beschreven programma strikt gevolgd moeten worden. Diverse onderzoekers (onder andere Lipsey, 2009; Leeuw, 2010; Durlak en Dupre, 2008) hebben zich beziggehouden met de vraag of een interventie volledig volgens de handleiding uitgevoerd moet worden om effectief te kunnen zijn. Enige ruimte aan de uitvoerderszijde zou gunstig kunnen zijn voor de implementatie en een te sterke nadruk op protocollen en de naleving daarvan zou averechtse effecten kunnen bewerkstelligen (Nas et al., 2011; Van Ooyen-Houben, Nas en Mulder, 2011).

In onderhavig onderzoek gelden de onderzoeksvragen 7 tot en met 12 (categorie 4) als leidraad voor de programma-integriteit. In hoofdstuk 6 reflecteren we eveneens op de kanttekeningen die door Nas et al. (2011) gemaakt zijn.

1.3 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 bespreken we de achtergrond en de inhoud van de CoVa+. Vervolgens belichten we in hoofdstuk 3 de ingezette onderzoeksmethoden. In hoofdstuk 4 beschrijven we de doelgroep die in aanmerking is gekomen voor een CoVa+-training, waarna hoofdstuk 5 inzoomt op de trainers en een selectie van de trainingen die gegeven zijn. In dat hoofdstuk zijn ook meningen van de bij de training betrokken professionals verwerkt. Het rapport sluit in hoofdstuk 6 af met het beantwoorden van de onderzoeksvragen en suggesties voor het effectonderzoek.

Eindnoten

1. In Engeland heten deze trainingen Enhanced Thinking Skills.

2 CoVa+ in vogelvlucht

Om een beeld te schetsen van de CoVa+, is meer dan alleen een beschrijving van onderdelen van de training vereist. Voordat een deelnemer de training doorloopt, is namelijk al een aantal justitiële en diagnostische stappen gezet. Deze stappen en de uiteindelijke totstandkoming van de doelgroep van de CoVa+ vormen in de eerste drie paragrafen de inleiding naar de beschrijving van de training zelf in paragraaf 2.4. Vervolgens wordt ingegaan op de professionals die bij de training betrokken zijn (paragraaf 2.5) en op de wijze waarop de CoVa+ naast andere gedragsinterventies staat (paragraaf 2.6).

2.1 De aanvliegroute richting de CoVa+

De reclassering werkt aan maatschappelijke veiligheid door vermindering van recidive en re-integratie van justitiabelen.¹ In opdracht van justitie (het Openbaar Ministerie en/of de rechterlijke macht) of het gevangeniswezen voert de reclassering een drietal verschillende taken uit (Bosker, 2007):

- Advies over verdachten en daders ten behoeve van een effectieve en efficiënte sanctietoepassing en een effectieve en efficiënte tenuitvoerlegging van de sanctie. Een advies wordt altijd gebaseerd op een screening (Quickscan) of een diagnose via de Recidive Inschattingsschalen (RISc);²
- Interventies voor gedragsverandering van verdachten en daders, in de vorm van erkende gedragstrainingen. De gedragstrainingen worden uitgevoerd in gevangenis (intramuraal) en buiten de muren als onderdeel van reclasseringstoezicht (extramuraal);
- Toezicht op verdachten en daders in het kader van voorwaardelijke sancties en de extramuraal tenuitvoerlegging van sancties. De sanctie vormt het gedwongen kader waarin de reclassering kan werken aan gedragsverandering en risicomangement.

De route waarlangs het traject van daders richting de CoVa+ kan lopen, raakt in feite alle drie de taken. De reclassering adviseert CoVa+ als een justitiabele aan de inclusie- en exclusiecriteria voldoet. De beslissing hierover valt niet alleen op basis van reclasseringsinformatie, maar verloopt via vier beoordelingsmomenten: de diagnose vanuit de RISc, een

professioneel oordeel van de reclasseringswerker, een totale IQ-score tussen 65 en 90 op de individuele intelligentietest voor volwassenen Wechsler Adult Intelligence Scale (WAIS) en een inschatting van geschiktheid door de CoVa+-medewerkers.³ We gaan op deze punten in het hiernavolgende dieper in.

Het selectieproces voor intra- en extramuraal deelnemers kent in hoofdlijnen dezelfde procedure, met enkele verschillen als het gaat om de medewerkers die de verschillende rollen in het proces vervullen. Ook liggen aan de tweedeling intramuraal-extramuraal verschillende kaders ten grondslag, welke kort worden toegelicht.

Intramuraal

Gedetineerden kunnen in aanmerking komen voor CoVa+-training in het kader van Terugdringen Recidive (TR). Het criterium om deel te nemen is minimaal vier maanden onvoorwaardelijke strafrestant na vonnis in eerste aanleg. Als een gedetineerde minder dan deze vier maanden strafrestant heeft, maar de daarnaast opgelegde bijzondere voorwaarden deze termijn van vier maanden toch overschrijden, is het TR-traject ook een optie (Programma Terugdringen Recidive, 2007).

Het Coördinatiebureau Terugdringen Recidive (CBTR) selecteert met behulp van het Trajecten Informatiesysteem (TRIS) kandidaten die in aanmerking komen voor een gedragsinterventie.⁴ De in de penitentiaire inrichtingen werkzame trajectbegeleiders informeren de betreffende gedetineerden over de inhoud van het TR-programma en peilen de motivatie van de potentiële kandidaat. Wanneer de gedetineerde akkoord gaat met deelname, geeft het hoofd CBTR opdracht aan de reclasseringsbalie tot het opstellen van een adviesrapport/re-integratieplan, waarbij hij ervoor zorg draagt dat de reclassering over de benodigde persoonsdocumentatie beschikt. Gelijktijdig wordt ook het Bureau Selectie en Detentiefasering (BSD) door het CBTR ingelicht over de potentiële kandidaat.

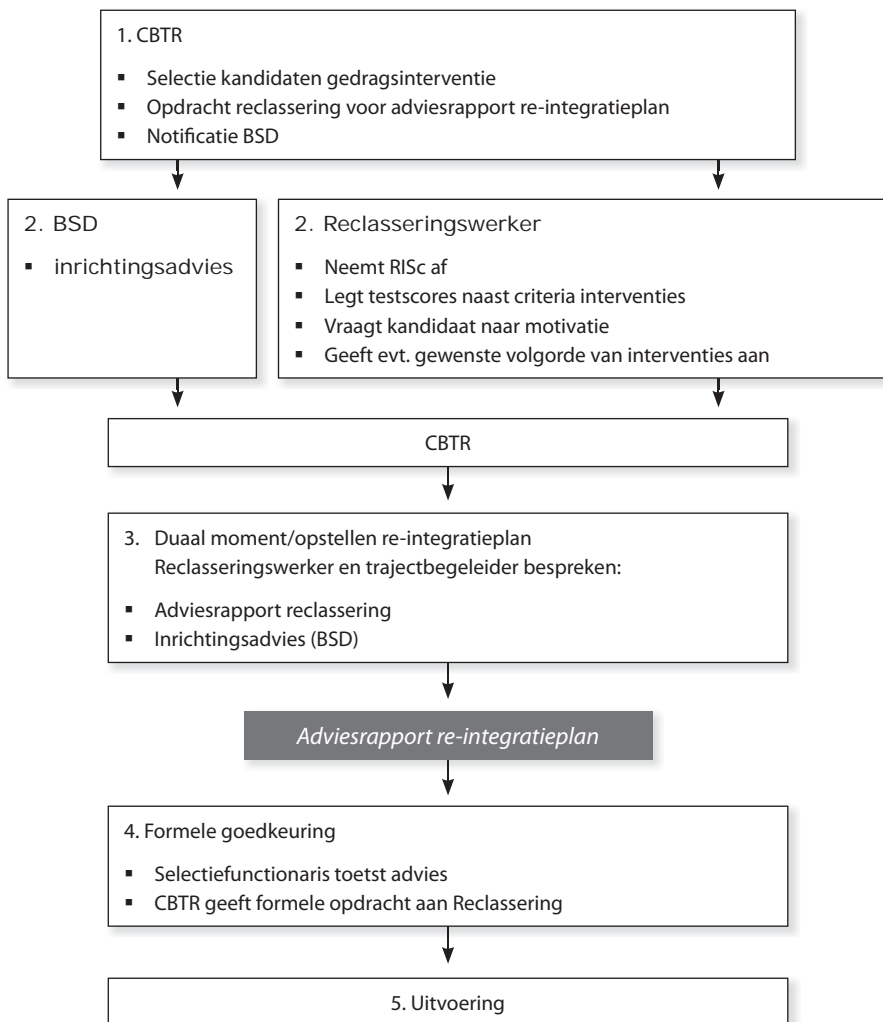
De reclasseringswerker voert een RISC-analyse bij de justitiabele uit en bestudeert de dossiers om tot een advies te komen. De testcores van de RISC worden naast de inclusie- en exclusiecriteria van de betreffende gedragsinterventies, waaronder de CoVa+, gelegd. Daarnaast dient de reclasseringswerker de motivatie van de deelnemer te peilen en de gewenste volgorde van de interventies aan te geven. Bovenstaande punten legt de reclasseringswerker vast in een conceptadviesrapport, dat wordt uitgebracht aan het CBTR. Een medewerker van de BSD stelt parallel aan de indicering door de reclassering een inrichtingsadvies op en zendt dit toe aan het CBTR.

Bij het 'dual moment' tussen reclasseringswerker en trajectbegeleider wordt op basis van het adviesrapport en het inrichtingsadvies het re-integratieplan opgesteld. Nadat overeenstemming bereikt is over het re-integratieplan, wordt de inhoud van het plan besproken met de gedetineerde. Naar aanleiding van dit dual moment stelt de BSD het definitieve selectieadvies op en stuurt dit naar het CBTR.⁵

Ter formalisering van het plan verstrekt het CBTR het selectieadvies aan de selectiefunctionaris en stelt deze op de hoogte van het re-integratieplan. De selectiefunctionaris toetst het selectieadvies en indien hij akkoord gaat,⁶ wordt het re-integratieplan formeel vast-

gesteld door het hoofd CBTR. Het vastgestelde re-integratieplan wordt vervolgens verzonden naar de reclasseringsbalie, die aan de slag gaat met de uitvoering van het plan, onder de regie van de trajectbegeleider gevangeniswezen (Ministerie van Justitie, 2007 en Gevangeniswezen-3RO, 2007). Schematisch ziet deze selectieprocedure voor intramurale deelnemers er als volgt uit:

Figuur 2.1: selectieprocedure intramurale deelnemers CoVa+⁷

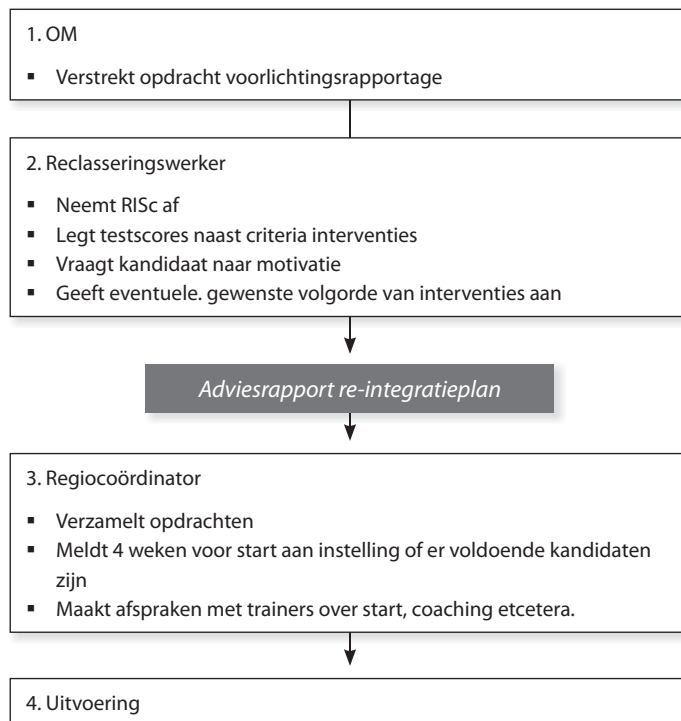


Extramuraal

Voor extramurale deelnemers dient er een enigszins andere selectieprocedure gevolgd te worden. Hierbij verleent het Openbaar Ministerie de opdracht aan de reclassering om een voorlichtingsrapportage op te stellen. Wanneer de opdracht is verstrekt, neemt een reclas-

seringswerker de RISC af, controleert in- en exclusiecriteria, peilt de motivatie van de deelnemer en geeft, als er meer interventies worden geadviseerd, de gewenste volgorde van de interventies aan. Bovenstaande punten legt de reclasseringswerker vast in een adviesrapport. Vervolgens dient de programmamanager de opdrachten voor het uitvoeren van de CoVa+ te verzamelen. Het is de bedoeling dat uiterlijk vier weken voor de startdatum aan de betrokken uitvoerende instellingen gemeld wordt of er voldoende opdrachten binnen zijn om een CoVa+ te starten. Wanneer dit het geval is, dienen er met de uitvoerende trainers afspraken gemaakt te worden over startdata, tijdstip van de training en locatie. De selectieprocedure voor extramurale deelnemers ziet er als volgt uit:

Figuur 2.2: selectieprocedure extramurale deelnemers CoVa+⁸



2.2 RISC, WAIS en CVS⁹

Zoals eerder al aangegeven, worden adviezen over verdachten en daders in de vorm van reclasseringsrapporten, in opdracht van het OM, de rechterlijke macht of het gevangeniswezen, geschreven. Om tot een gestructureerd oordeel te komen ten aanzien van het bepalen van de kans op recidive en de criminogene factoren die daaraan ten grondslag liggen, wordt gebruikgemaakt van de RISC (3RO, 2010). Voor de drie reclasseringsorganisaties is de RISC het diagnose-instrument om de kans op recidive te bepalen. Dat gebeurt aan de hand van twaalf schalen:

1. Delictgeschiedenis;
2. Huidig delict en delictpatroon;
3. Huisvesting en wonen;
4. Opleiding, werk en leren;
5. Inkomen en omgaan met geld;
6. Relaties met partner, gezin en familie;
7. Relaties met vrienden en kennissen;
8. Druggebruik;
9. Alcoholgebruik;
10. Emotioneel welzijn;
11. Denkpatronen, gedrag en vaardigheden;
12. Houding.

Per schaal zijn verschillende items opgenomen, die gescoord kunnen worden op een driepuntsschaal: 0 (geen probleem), 1 (enige problemen) of 2 (grote problemen). De totale scores van de schalen vormen samen de maat voor het recidiverisico.

Daarnaast vult de verdachte een zelfrapportage in, waarvan de gegevens ook in de RISc worden verwerkt. RISc geeft als diagnostisch instrument inzicht in het recidiverisico, de criminogene factoren en welke mogelijkheden er zijn om het gedrag van een delinquent te veranderen door middel van gedragsinterventies.

Onderzoek door Van der Knaap, Leenarts en Nijssen (2007) laat zien dat de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid van de RISc binnen de twaalf schalen op redelijke tot sterke mate van overeenstemming wijzen.

De RISc is een dynamisch instrument dat voortdurend wordt aangepast aan nieuwe inzichten en ontwikkelingen. Zo zijn er op het moment plannen om de laatste versie, RISc 3.2, aan te passen en op termijn toe te werken naar RISc 4.0.

De WAIS

Het verschil tussen justitiabelen die de CoVa en de CoVa+ volgen, is het lagere intelligentieniveau van de potentiële CoVa+-deelnemers. De intelligentietest die hiervoor volgens procedure gebruikt wordt, is de derde versie van de Wechsler Adult Intelligence Scale (WAIS-III-NL; Wechsler, 2005). De WAIS-III is een verkorte versie van de WAIS en is in 60 tot 90 minuten af te nemen. De WAIS-III bestaat uit drie IQ-scores (performaal, verbaal¹⁰ en totaal; de laatste is een combinatie van de eerste twee) en vier indexscores (verbaal begrip, perceptuele organisatie, verwerkingssnelheid en werkgeheugen). De WAIS-III wordt via zestien subtests uitgevoerd, opgedeeld naar verbaal en performaal IQ.

Tabel 2.1: subtests WAIS-III-NL, opgedeeld naar perfoormaal en verbaal IQ

Verbaal IQ	Perfoormaal IQ
Informatie	Onvolledige tekeningen
Begrijpen	Symbool substitutiecoderen
Rekenen	Blokpatronen
Overeenkomsten	Matrix redeneren
Woordenschat	Plaatjes ordenen
Cijferreeksen	Symbool zoeken
Cijfers en letters nazeggen	Figuur leggen

Bron: Wechsler, 2005

De reclasseringswerker neemt de RISc af. Als op dat moment al een IQ-score (op basis van de WAIS niet ouder dan twee jaar of op basis van de Groninger Intelligentie Test niet ouder dan een half jaar) bekend is, kan de adviseur, indien van toepassing, meteen de CoVa+ adviseren. Als de IQ-score op dat moment nog niet duidelijk is, kan de reclasseringswerker adviseren om de CoVa+ te indiceren nadat de IQ-score van de cliënt duidelijk is. Een testteam van het Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering, onder supervisie van een GGZ-psycholoog, krijgt dan de opdracht om de WAIS af te nemen.

Het Cliënt Volg Systeem (CVS)

Het reclasseringswerk wordt ondersteund door het CVS, dat in 2001 reclasseringsbreed is ingevoerd. Het is het digitale dossier van de reclasseringswerker waarin alle ontwikkelingen rond de cliënt wordt bijgehouden. De overdracht van cliënten wordt hierdoor vereenvoudigd, omdat alle cliënten van de reclassering in CVS staan geregistreerd.

Het CVS is vooral een procesmatig werkdocument voor medewerkers van de reclassering. Hierin zijn tabbladen opgenomen met vrije velden voor verslaglegging over de vorderingen van cliënten. Het gaat dan om gesprekken met de cliënt en andere hulpverleningsorganisaties, het vastleggen van documenten, maar ook het registreren van (gedrags)interventies die de cliënt gevolgd heeft. Ook staat in CVS informatie over persoonlijke gegevens en kenmerken van de deelnemer, het behandeltraject, de doorlopen interventie(s) en de RISc-scores.

Specifiek voor de CoVa+ is in CVS het eindverslag van de trainer over het functioneren van de deelnemer in de CoVa+-training opgenomen. Dit verslag moet inzicht geven in de motivatie van deelnemers, of ze trouw zijn in het maken van huiswerk en of ze actief deelnemen aan de training. Daarnaast geeft het verslag ook zicht op het kunnen toepassen van aspecten die in de training aan bod komen. We komen hier in de doelgroepanalyse (hoofdstuk 4) op terug.

2.3 De doelgroep van de CoVa+

De CoVa+ is een cognitief gedragstherapeutische training voor justitiabelen bij wie sprake is van cognitieve tekorten (totale IQ-score tussen 65 en 90). De training is bedoeld voor justitiabelen met een gemiddeld tot hoog recidiverisico. Voor deelname aan de training is

een minimaal niveau van expressief taalgebruik en begrip van oorzaak-gevolg een voorwaarde. Ook behoort de deelnemer een geldige verblijfsstatus te hebben.

De CoVa+ is zowel voor intra- als extramurale justitiabelen bestemd. Vanwege de ‘egocentrische leerstijl van de doelgroep’ is er bewust voor gekozen om de trainingen apart voor intra- en extramuralen samen te stellen (Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Van Montfoort, 2008b). De door trainers gebruikte voorbeelden in de intra- of extramurale training sluiten dan beter aan bij de denk- en leefwereld van de deelnemers.

In 2008 zijn verschillende inclusie- en exclusiecriteria geformuleerd (Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Van Montfoort, 2008b). Na verloop van tijd, officieel sinds maart 2010, zijn nieuwe criteria opgesteld (Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Van Montfoort, 2010). Met de programmamanager en een onderzoeker van Adviesbureau Van Montfoort is gesproken over de redenen hiervoor. Een belangrijke gedachte was om de selectiecriteria praktisch toegankelijker te maken, zonder dat het wetenschappelijke karakter van de CoVa+ daardoor zou worden aangetast. Die toegankelijkheid is voornamelijk uitgelegd in de richting van minder criteria, hoewel slechte motivatie en dakloosheid juist als extra exclusiecriteria zijn toegevoegd. De overeenkomsten en verschillen tussen de oude en de nieuwe inclusie- en exclusiecriteria staan in tabel 2.2 opgesomd:

Tabel 2.2: oude en nieuwe inclusie- en exclusiecriteria voor de CoVa+-doelgroep

Soort criterium	Oude situatie	Huidige situatie
Inclusie	Recidiverisico minimaal 32 (laag-gemiddeld)	Hetzelfde gebleven
Inclusie	Cognitieve tekorten (schaal 11 RISc) Ruwe score van 4 of hoger op de totale schaal, met daarbij een score van minimaal 2 op minstens één van de volgende items: 11.2, 11.5, 11.6, 11.7, 11.8 of een 1-score op alle genoemde items	Cognitieve tekorten (schaal 11 RISc) Gewogen score van 4 of hoger op de totale schaal
Inclusie	Totale IQ-score tussen 70 en 90	Totale IQ-score tussen 65 en 90
Exclusie	Uitsluiting van deelname als ten minste één van de volgende criteria geldt: - Ernstig druggebruik: score 2 op 8.2 - Ernstig alcoholgebruik: score 2 op 9.2	Hetzelfde gebleven
Exclusie	Niet opgenomen als criterium	Niet gemotiveerd zijn (schaal 12 RISc) Score 2 op item 12.2 en 12.5
Exclusie	Niet opgenomen als criterium	Geen vaste woon- of verblijfplaats (schaal 3 RISc) Score 2 op item 3.2

Tabel vervolgd op pagina 34

Soort criterium	Oude situatie	Huidige situatie
<i>Exclusie</i>	Verbaal begrip onder zwakbegaafd niveau: factorscore lager dan 70 op WAIS-index Verbaal Begrip	Niet meer opgenomen als criterium
<i>Exclusie</i>	Verlaagde leerbaarheid door neuropsychologische schade (alleen onderzocht bij vermoeden). Factorscore lager dan 70 (WAIS)	Niet meer opgenomen als criterium
<i>Exclusie</i>	Geen minimale verblijfsduur en/of duur van het reclasseringscontact van zes maanden	Niet meer opgenomen als criterium
<i>Mogelijk exclusie (na professioneel oordeel)</i>	Grote ontwrichting in de leefomgeving (schaal 6 RISC) Score 2 op item 6.3 in combinatie met beperkte leerbaarheid: score 2 op 13.2	Hetzelfde gebeven
<i>Mogelijk exclusie (na professioneel oordeel)</i>	Psychiatrische problematiek (schaal 10 RISC) Score 2 op item 10.2 of 10.4	Hetzelfde gebeven

Bronnen: *Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Adviesbureau Van Montfoort (2008a en 2008b) en 3RO (2010b)*

We gaan achtereenvolgens in op de verschillen tussen de oude en de nieuwe inclusie- en exclusiecriteria. Het eerste verschil ligt bij het inclusiecriterium Cognitieve tekorten. Omdat deze schaal 11 van de RISC ('denkpatronen, gedrag en vaardigheden') in versie 3.2 is aangepast, is dit nieuwe inclusiecriterium ingevoerd. Dit betekent dat op minimaal één van vijf items van die schaal een 2 gescoord moet zijn, hetgeen een aanscherping van het inclusiecriterium betekent.

Ten tweede is het inclusiecriterium totale IQ-score in de nieuwe situatie met vijf punten gedaald, van 70 naar 65.¹¹ De reden hiervoor is dat de ondergrens van 70 door de uitvoerders van de CoVa+ als te definitief werd beschouwd, omdat in de praktijk bleek dat ook justitiabelen met een totale IQ-score onder de 70 de CoVa+ met succes konden volgen.¹² In de praktijk is uitgetoetst waar de kritieke toelatinggrens zou liggen. Uit die praktijktest kwam de ondergrens van de totale IQ-score van 65 naar voren. Daarnaast was de reden van organisatorische aard, omdat in de pilots te weinig deelnemers aangedragen werden om de groepen te vullen.

De programmamanager en de onderzoeker van Adviesbureau Van Montfoort hebben aangegeven dat het omgaan met een ondergrens van de totale IQ-score arbitrair blijft. Door hen wordt gesuggereerd dat het louter afgaan op een IQ-score als inclusiecriterium mogelijk onvoldoende is. In de afgelopen jaren is er veel ontwikkeld rondom de operationalisatie van wat een laagverstandelijke beperking is. Er wordt nu niet meer alleen gekeken naar de IQ-score, maar ook naar het sociale aanpassingsvermogen. Deze bredere interpretatie zien de programmamanager en de onderzoeker bij voorkeur verwerkt in de toekomstige inclusiecriteria.

Bij de exclusiecriteria zijn enkele criteria toegevoegd en geschrapt. De twee exclusiecriteria die zijn toegevoegd, zijn 'niet gemotiveerd zijn' en 'geen vaste woon- of verblijfplaats hebben'. Voor het eerste exclusie criterium is een score 2 op twee items noodzakelijk.¹³ De exacte reden om 'niet gemotiveerd zijn' op te nemen als criterium is niet gegeven, maar de programmamanager en de onderzoeker geven aan dat de noodzaak bestaat om aan de motivatie te werken voordat een cliënt aan de CoVa+ begint.

Wat betreft de reden om de woon- of verblijfplaats mee te nemen als criterium is opgemerkt dat zwervende cliënten moeilijk te traceren zijn en bovendien een lagere bereidheid hebben om de CoVa+ af te ronden.

Daarnaast zijn er drie exclusiecriteria geschrapt, namelijk twee WAIS-deelscores (voor verbaal begrip en verlaagde leerbaarheid) en het detentie- dan wel reclasseringscontactrestant (minder dan zes maanden detentie of reclasseringscontact).¹⁴ De reden om verbaal begrip van de criteria uit te sluiten, is dat wetenschappelijke inzichten niet eensluidend zijn over het verband tussen het kunnen onderkennen van de rol van cognities en het verbale begrip; er zou te weinig bewijs voor een verband zijn.¹⁵

Het exclusie criterium van de verlaagde leerbaarheid is verwijderd omdat dit te weinig voorkomt om te gebruiken. Ten slotte is het exclusie criterium van de minimale verblijfsduur volgens de programmamanager en de onderzoeker geschrapt omdat een reclasseringswerker standaard rekening houdt met het strafrestant in relatie tot de duur van de CoVa+.¹⁶

Het professionele oordeel van de reclasseringswerker

Tijdens de afname van de RISc is de adviseur vanuit zijn professionele oordeel bezig. De adviseur kan enigszins afwijken maar altijd met een beargumenteerde onderbouwing. In de RISc-handleiding staat nader uitgewerkt wat wel en niet mogelijk/verantwoord is.

Naast het gebruik van de scores op de RISc en de WAIS en het meenemen van het detentie- dan wel reclasseringscontactrestant is er binnen de inclusie- en exclusiecriteria ook ruimte voor het eigen professionele oordeel van de reclasseringswerker. Dit betekent dat in bepaalde gevallen afgeweken kan worden van de inclusie- en exclusiecriteria. Een eis is wel dat dit overlegd moet worden met een werkbegeleider en/of interventiecoach. Het gaat voor de CoVa+ om twee items:

- Een te grote ontwrichting in de leefomgeving van de cliënt om van de training te kunnen profiteren. Dit kan blijken uit schaal 6, 'relaties met partner, gezin en familie', item 6.3 score 2 ('cliënt heeft een problematische relatie met partner, gezin en/of gezin'). Het gaat er in dit geval om of er sprake is van destructieve partner-, gezins- en/of familierelaties, waarmee het delict samenhangt.
- Niet in een groep kunnen functioneren. Dit kan blijken uit schaal 10, 'emotioneel welzijn', item 10.2 score 2 (cliënt heeft al langere tijd psychische problemen) of item 10.4 score 2 ('cliënt heeft in het verleden zelfdestructief gedrag vertoond of geeft nu aan suïcidedachten te hebben').

In de managementhandleiding van de CoVa+ is speciale aandacht voor zedendelinquenten. Gezien de individuele benadering van de training bestaat de kans dat een (zeden)feit bekend raakt. Ook wordt de omstandigheid dat zedendelinquenten in de hiërarchie binnen de groep justitiabelen onderaan de ladder staan als punt genoemd. Het risico op negatieve groepsdruk is dan aanwezig. Vandaar dat wordt aanbevolen om aparte trainingsgroepen samen te stellen voor zedendelinquenten die in aanmerking komen voor een CoVa+.

Van 'potentiële' deelnemer naar werkelijke deelnemer

Alle voornoemde criteria leiden tot een groslijst met potentiële CoVa+-deelnemers. Deze lijst met deelnemers wordt vervolgens door de interventiecoaches nog eens bekeken op ontbrekende indicatoren voor deelname aan de CoVa+. Zo kan bijvoorbeeld blijken dat een deelnemer nog geen IQ-scoretest heeft doorlopen. Er kan dan alsnog een WAIS-test worden afgenomen door het testteam van het Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering.¹⁷

Ook zijn in het verleden deelnemers in de CoVa+-training opgenomen, ondanks dat ze strikt genomen niet in de inclusie-/exclusiecriteria vielen. Een persoon met een totale IQ-score van 64 is hiervan een voorbeeld. Bij twijfel wordt de interventiecoach altijd geconsulteerd. De interventiecoach beoordeelt dan of iemand met een lagere totale IQ-score dan toegestaan toch mag participeren. Afwegingen kunnen bijvoorbeeld zijn dat de WAIS-test is afgenomen op het moment dat iemand zeer geëmotioneerd of ziek is of de Nederlandse taal niet volledig beheerst. Als de interventiecoach ook twijfelt, kan een collega-interventiecoach meekijken. Wanneer het echt complex is, wordt het voorgelegd aan de programamanager die vervolgens een beslissing neemt.

Vervolgens krijgen alle potentiële deelnemers een individueel intakegesprek. In dit gesprek, dat door een interventiecoach wordt uitgevoerd, komen zaken als motivatie en groepsgeschiktheid aan bod. Indien blijkt dat een potentiële deelnemer op bepaalde punten nog niet geschikt is, wordt eerst gekeken of hierin verbetering aangebracht kan worden via de trajectbegeleider/toezichthouder.

Ten slotte heeft een deelnemer de eerste drie bijeenkomsten 'bedenktijd' voordat hij of zij definitief besluit om, door het zetten van een handtekening, deel te nemen aan de training.

2.4 De inhoud van de CoVa+-training

In de training staat de sociale probleemoplossing centraal. Daarnaast is er ook aandacht voor zelfbeheersing, assertiviteit, emotieherkenning en het omzetten van irreële gedachten. In totaal bestaat de CoVa+ uit een individueel start- en afsluitingsgesprek, 36 bijeenkomsten van elk 90 minuten en huiswerkopdrachten. In het individuele startgesprek komen zaken zoals een eerste kennismaking tussen deelnemer en trainer, het verhogen van de motivatie voor de training en uitleg over doel en inhoud van de training aan bod. Tevens worden afspraken voor de training gemaakt. Een deelnemer beslist uiterlijk de derde bijeenkomst of hij/zij definitief deelneemt of niet.¹⁸ In het individuele afsluitingsgesprek, maximaal twee weken na de laatste bijeenkomst, wordt de training geëvalueerd en het eindverslag doorgesproken. Op het eindverslag worden eventueel ook afspraken voor de toekomst vermeld. De 36 bijeenkomsten dragen de volgende titels:¹⁹

- 1 Inleiding, kennismaking en afspraken;
- 2 Kennismaking en introductie 'Stop! Relax';
- 3 Opkomen voor jezelf;
- 4 Actief Luisteren (communicatie 1);
- 5 Opkomen voor jezelf (assertiviteit 2);
- 6 Communiceren: uitdrukken verbaal en non-verbaal;
- 7 Oefenen met opkomen voor jezelf;
- 8 Welke gevoelens zijn er?;
- 9 Lichamelijke Signalen;
- 10 Het stoplicht;
- 11 Persoonlijk actieplan;
- 12 Stap 1: wat zijn de feiten?;
- 13 Vervolg stap 1;
- 14 Stap 2: de eerste gedachte;
- 15 Hoe zien andere mensen de situatie?;
- 16 Stap 2: helpende en niet-helpende gedachten;
- 17 Steven Stress meer relaxt maken;
- 18 Stap 2: belangrijk doel en helpende en niet-helpende gedachten;
- 19 Stap 3: leg uit wat je doel is;
- 20 Zoveel mogelijk oplossingen bedenken;
- 21 Verder met Stap 4: alle oplossingen bedacht?;
- 22 Stap 5: X-factor;
- 23 Stap 1 tot en met 5: de hele Helpende Hand;
- 24 Piets Probleem;
- 25 Assertiviteit en helpende gedachten;
- 26 Hulp vragen en sociaal netwerk;
- 27 Brian's probleem;
- 28 Stap 0 tot en met 6 van de Helpende Hand;
- 29 Jaaps probleem;
- 30 Stap 1 tot en met 6 van de Helpende Hand;
- 31 Rachids probleem;
- 32 Omgaan met teleurstellingen;
- 33 Wees je eigen 'Bob';
- 34 Boosterbijeenkomst met behulp van denksportspel;
- 35 Positief Toekomstplan en persoonlijke kwaliteiten;
- 36 Presentatie en Afscheid.

De basis voor de inhoud van alle 36 bijeenkomsten is uitgeschreven in een programma-handleiding (Leger des Heils Jeugdzorg & Reclustering en Adviesbureau Van Montfoort, 2010). Per bijeenkomst is beschreven wat het doel van de bijeenkomst is, welke onderdelen aan bod moeten komen en op welke wijze en met welke hulpmiddelen dit dient te gebeuren.

Het voert te ver om alle bijeenkomsten te beschrijven, maar enkele, steeds terugkerende onderdelen van de training zijn noemenswaardig, waaronder:

- De structuur: een eerste helft van 45 minuten, een pauze van twintig minuten en een tweede helft. De pauze is een bewust onderdeel van de bijeenkomst. De bedoeling is dat de trainer daarin deelnemers beter leert kennen en zo nodig de motivatie van deelnemers bevordert;
- Er is ruimte om ontspanningsoefeningen en energizers in de training in te passen. Dit is om gespannen of futloze deelnemers weer aandachtig te krijgen voor de inhoud van de training;
- Motivational interviewing wordt tijdens de CoVa+ veelvuldig toegepast. Het is een op interactie gerichte gespreksmethode die zich richt op verandering. Dit is niet door mensen te wijzen op de negatieve gevolgen van hun acties, maar door hen intrinsiek te motiveren. De methodiek kenmerkt zich door het stellen van open vragen, het reflectief luisteren, bevestigen, samenvatten en door het uitlokken van uitspraken die gericht zijn op verandering. Er is daarbij constant oog voor weerstanden van mensen. Een door de deelnemer in te vullen 'deelnamekaart' ligt in het verlengde van motivational interviewing; hij of zij maakt zelf de keuze om deze in te vullen en de training te volgen en zich in te zetten. De gedachte is dat op die manier de betrokkenheid bij de training vergroot wordt;
- Voor het behalen van het CoVa+-certificaat mogen deelnemers niet meer dan vijf bijeenkomsten missen. In principe geldt dat een deelnemer een bijeenkomst inhaalt als hij of zij de bijeenkomst gemist heeft. Deze inhaalbijeenkomsten vinden voorafgaand aan de volgende bijeenkomst plaats.

De training wordt doorgaans twee keer per week gegeven over een periode van ongeveer vier tot vijf maanden. Naast een aanwezigheidsverplichting behoren de deelnemers ook huiswerkopdrachten te vervullen. Als een deelnemer moeite heeft met het maken van het huiswerk, bijvoorbeeld vanwege analfabetisme, dan bestaat de mogelijkheid om het huiswerk samen met de trainer te maken, veelal in de pauze.

De totale tijdsinvestering voor de deelnemer bedraagt inclusief huiswerk 94 uur. De CoVa+ is een langduriger traject dan de reguliere CoVa, die uit twintig groepsbijeenkomsten van 2,5 uur per bijeenkomst bestaat.

2.5 De professioneel betrokkenen bij de CoVa+²⁰

De training CoVa+ wordt aangeboden en uitgevoerd door het Leger des Heils Jeugdzorg & Reclustering. De volgende professionals zijn bij de training betrokken:

- Trainers;
- Interventiecoaches;
- Programmamanager;
- Trajectbegeleiders in de penitentiaire inrichtingen/toezichthouders voor extramuralen;
- Unitmanagers van de reclusteringregio's.

De trainers

Trainers worden geworven vanuit de drie reclasseringsorganisaties, de Dienst Justitiële Inrichtingen of ingehuurd als zelfstandig freelancer. Het beschikbaar stellen en de daadwerkelijke inzet van trainers vallen onder de verantwoordelijkheid van de direct leidinggevende van de trainer. Hetzelfde geldt voor het regionaal garanderen van het aanbod en kwaliteit van de trainers. Met andere woorden: de mogelijkheid van inzet en de kwaliteit van de trainers worden niet centraal vanuit de interventiecoaches en/of de programmamanager bepaald. Wel stelt de programmamanager vast of er regionaal behoefte is aan nieuwe trainers.

Een CoVa+-trainer heeft het volgende competentieprofiel:²¹

- Een trainer heeft kennis van werken met delinquenten en personen met een mindere begaafdheid (in theorie en in praktijk);
- Hij of zij kan flexibel de stof hanteren: individuele aanpassingen waar nodig, individuele praktijkvoorbeelden signaleren en toepassen. Een trainer moet in staat zijn om treatment integrity, het zich houden aan de doelstelling, te waarborgen;
- Een trainer kan zich verplaatsen in de deelnemer, heeft geen afwijzende houding;
- Een trainer is in staat deelnemers tot gedragsverandering te motiveren door voldoende aandacht te schenken aan de eigen wensen van de deelnemer;
- Een trainer moet in staat zijn de ‘taal’ van de deelnemers te spreken, herkenbaar zijn;
- Een trainer vertoont prosociaal gedrag, is waar nodig directief en beschikt over didactische vaardigheden;
- Een trainer is authentiek en gelooft dus in gedragsverandering bij justitiabelen en beschikt zelf over voldoende positieve cognitieve vaardigheden.

Ondanks dat in het tweede punt flexibiliteit is gevraagd, wordt als taak van een trainer genoemd dat hij of zij de training uitvoert zoals in de handleiding beschreven staat. Daarnaast heeft een trainer onder andere als taak om:

- Individuele bijeenkomsten voorafgaand en na afloop van de groepsbijeenkomsten uit te voeren;
- Individuele praktijksituaties en oefeningen voor te bereiden, in overleg met de co-trainer;
- Na afloop van een groepsbijeenkomst individuele aandachtspunten per deelnemer te registreren;
- Te zorgen dat er binnen een groep een goed leerklimaat voor iedereen is;
- Registratie van de aanwezigheid van deelnemers bij te houden en de begeleider (van de reclassering of de trajectbegeleider in de penitentiaire inrichting) te informeren;
- Te zorgen voor inhaalbijeenkomsten;
- Het eindverslag te maken en dit te bespreken met de deelnemer en de trajectbegeleider.

Ook is het binnen de CoVa+ een vereiste dat trainers een deskundigheidsbevorderings-traject doorlopen. Trainers die in opleiding zijn, volgen eerst de vijfdaagse training Kernvaardigheden. In deze training staan algemene trainersvaardigheden centraal. Na deze training volgt de zesdaagse CoVa+-training, uitgevoerd door twee interventiecoaches.

Analoog aan andere gedragsinterventies is een licentiesysteem voor trainers ontwikkeld. Het licentiesysteem, dat jaarlijks verlengd wordt, omvat de volgende onderdelen:

- Een positieve selectiebeslissing door de selectiecommissie 3RO;
- Een positieve afronding van de opleiding Kernvaardigheden;
- Een positieve afronding van de train-de-traineropleiding in het trainingsprogramma;
- Uitvoering van het trainingsprogramma: per kalenderjaar minimaal éénmaal;
- Deelname aan de groepscoaching door de interventiecoach;
- Een positieve beoordeling van de interventiecoach op de wijze van uitvoering (via een scoringssysteem);
- Deelname aan de jaarlijkse verdiepingsdagen.

Het verlengen van de licentie is geen automatisme; trainers die niet meer voldoen aan de licentie-eisen worden bijgeschoold of geschrapt van de trainerslijst. Ook kan de samenwerking met onvoldoende presterende of wangedrag vertonende trainers worden stopgezet. Onvoldoende presteren blijkt uit een structureel lage score op de videomonitoring door de interventiecoach.²² Wangedrag wordt gerelateerd aan de gedragscode die is overgenomen van de CoVa-training.

De interventiecoaches

De taak van interventiecoaches, veelal voormalig trainers, is divers. Zij vormen een belangrijk onderdeel van het in de CoVa+ opgebouwde kwaliteitssysteem, waarmee de programma-integriteit gewaarborgd moet worden. Zij voeren taken uit ten behoeve van de trainers, de programmamanager, het programma zelf en de selectie van deelnemers. Het gaat dan om de volgende zaken:

Selectie en interne scholing trainers

- Selectie nieuwe (kandidaat) trainers (3RO);
- Opleiden nieuwe trainers;
- Bijscholing trainers.

Ondersteuning, advisering en beoordeling trainers

- Het geven van praktijkgerichte supervisie, advies, ondersteuning en coaching aan de trainers, onder andere via videomonitoring;
- Vaststellen en verhogen van de uitvoeringskwaliteit;
- Beoordelen van de kwaliteit en geschiktheid van de trainer aan de hand van observaties, scorelijsten en informatie uit supervisiebijeenkomsten en het adviseren van de programmamanager hierover.

Veranderingen in de training

- Het verwerken van wijzigingen in de handleidingen;
- Het informeren van trainers over wijzigingen in het programma en/of de handleidingen.

Ondersteuning programmamanager

- Het geven van (interne en externe) voorlichting over de gedragsinterventies, zowel alleen als samen met de programmamanager of andere interventiecoach(es);
- Het documenteren van gegevens, bijvoorbeeld voor wetenschappelijk onderzoek.

Deelnemers gedragsinterventies

- Het monitoren van de selectie van justitiabelen voor de gedragsinterventie;
- Het afnemen van voor- en nameting bij de deelnemers van de gedragsinterventie.

De programmamanager

De programmamanager is verantwoordelijk voor het waarborgen van een zorgvuldige implementatie en kwaliteitsborging van de CoVa+. De functie van programmamanager valt niet onder de regionale verantwoordelijkheid, maar hiërarchisch onder de Sectormanager Reclassering en is gesitueerd bij het Centraal Bureau. De programmamanager geeft leiding aan de interventiecoaches. Zij zorgt voor de implementatie van de CoVa+ in de regio's en ondersteunt de regio's hierbij. Aandachtsgebieden daarbij zijn het beschikbaar zijn van bereikbare en veilige accommodaties, de aanwezigheid van opgeleide trainers, voldoende deelnemers, supervisie van interventiecoaches en eventuele aanpassingen van het programmamateriaal. Ook draagt de programmamanager zorg voor het afnemen van de WAIS.

Verder is communicatie richting management, regio's en medewerkers een taak van de programmamanager; informatie over de CoVa+ moet kwalitatief en kwantitatief voorhanden zijn in de regio's.

Daarnaast dient de programmamanager een systeem voor monitoring en evaluatie, ook voor wetenschappelijk onderzoek naar de effecten van de CoVa+, te verzorgen. Het gaat dan bijvoorbeeld om een systeem voor monitoring en evaluatie en het vastleggen van psychometrische gegevens van deelnemers.

De trajectbegeleiders/toezichthouders

De inzet van deze begeleiders is in het kader van de training vrij groot, 'teneinde generalisatie te bewerkstelligen'. De trajectbegeleider is aanwezig bij de twee individuele bijeenkomsten voor en na de training, denkt mee bij het opstellen van een individueel actieplan voor deelnemers en monitort het maken van huiswerk. Daarnaast bespreken de trainer en de begeleider het eindverslag dat voor de deelnemer is opgesteld, de vorderingen en de verdere afspraken met de deelnemer. De trainer brengt in het gesprek zijn ervaringen met de deelnemer voor, tijdens en na de trainingsbijeenkomsten in, de begeleider zijn ervaringen vanuit observaties buiten de trainingsbijeenkomsten. Per deelnemer staan voor de begeleider zestien normuren vastgesteld.²³

Unitmanagers van de reclasseringsregio's

De daadwerkelijke uitvoering van de CoVa+ ligt bij de reclasseringsunits, onder verantwoordelijkheid van de regionale unitmanagers. In tegenstelling tot de programmamanager en de interventiecoaches vallen trainers dus onder de regionale unitmanagers. Volgens afspraak wordt een in de regio gegeven CoVa+-training 'afgetikt' door de unitmanager uit diezelfde regio. Dit heeft te maken met de productieafspraken die per reclasseringsregio gemaakt zijn. De training van een trainer die wordt 'uitgeleend' aan een andere regio, telt niet bij de productie van de regio waaruit de trainer afkomstig is. Dit is voor unitmanagers van belang bij de beslissing om trainers buiten hun regio voor de CoVa+ in te zetten.

2.6 Samenwerking met andere gedragsinterventies

Een aanbeveling in de eerste procesevaluatie van de CoVa+ (Van Burik en Persoon, 2008) luidt dat bij voorkeur samenwerking met de CoVa wordt gezocht met betrekking tot werking, selectie, planning en organisatie. De auteurs geven aan dat Stichting Reclassering Nederland (SRN) en LJ&R dit na de erkenning van de CoVa+ op regionaal niveau moeten gaan opstarten, omdat de CoVa en de CoVa+ dezelfde doelstelling hebben en elkaar aanvullende doelgroepen bedienen. 'Door samen te werken, kunnen de krachten worden gebundeld', zo luidt de gedachte van de auteurs.

Als voorbeelden geven zij aan dat de voorlichting over beide interventies integraal kan worden gegeven en de selectie voor de CoVa dan wel de CoVa+ integraal plaats kan vinden op basis van hetzelfde selectie-instrumentarium (de RISc aangevuld met de WAIS).²⁴

Ook meer in het algemeen vinden de auteurs het belangrijk dat de samenhang tussen gedragsinterventies wordt versterkt. Door in de voorlichting en opleidingen aan te geven hoe de interventies zich tot elkaar verhouden, wat overeenkomsten en verschillen zijn en wat de redenen zijn van de verschillen, ontstaat meer duidelijkheid voor het totale werkveld.²⁵ Een belangrijk gegeven in dit kader is dat de Raad voor de Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming (2008) het aandeel gedetineerden met een verstandelijke beperking op 15 tot 25 procent schat.

Eindnoten

1. Er zijn drie reclasseringsorganisaties: Reclassering Nederland, Stichting Verslavingsreclassering GGZ en Le-ger des Heils Jeugdzorg & Reclassering.
2. RISc is een diagnose-instrument dat de reclassering ondersteunt bij het vorm en inhoud geven aan rapportages. RISc geeft inzicht in het recidiverisico, de criminogene factoren en de mogelijkheden om het gedrag van een delinquent te veranderen door gedragsinterventies. We gaan in paragraaf 2.2 dieper in op de RISc in relatie tot de CoVa+.
3. Het gaat dan voornamelijk om de interventiecoaches.
4. Het TRIS-systeem herkent kandidaten op basis van netto strafrestant en objectieve criteria.
5. Het duaal overleg tussen de reclasseringswerker en trajectbegeleider is voor de zomer van 2011 komen te vervallen. Op basis van het reclasseringsadvies wordt direct gestart met de uitvoering om zo de doorlooptijden te verkorten.
6. Wanneer de selectiefunctionaris niet akkoord gaat, wordt het plan in overleg met het hoofd CBTR bijgesteld

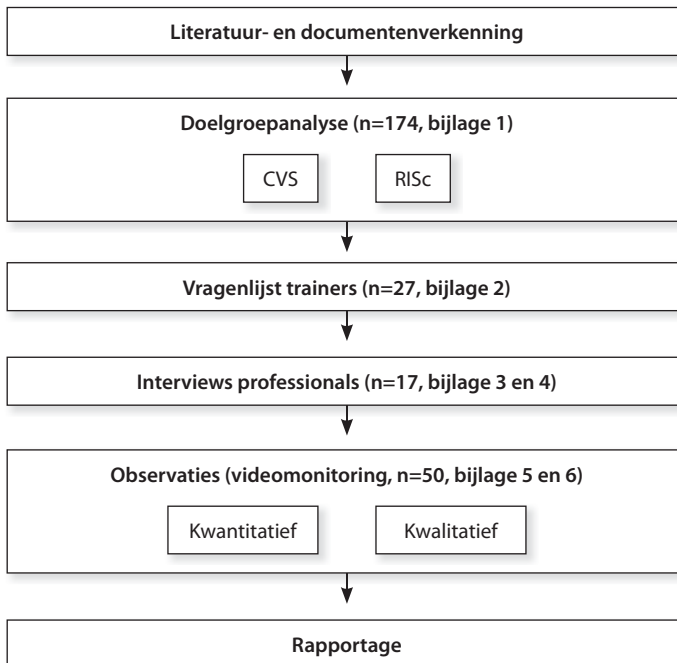
en wordt opnieuw selectieadvies uitgebracht.

7. Bron: Ministerie van Justitie (2007) en Gevangeniswezen-3RO (2007). Stap 3 is in 2011 komen te vervallen.
8. Bron: Ministerie van Justitie (2007) en Gevangeniswezen-3RO (2007).
9. Vanaf 28 november 2011 wordt CVS IRIS (Integraal Reclassering Informatiesysteem) genoemd. Vanwege de herkenbaarheid wordt in deze rapportage de term CVS gebruikt.
10. Het performaal IQ gaat het (ruimtelijk) inzicht na en bestaat uit handelingsgerichte 'doe'opdrachten. Het verbaal IQ meet het verbaal functioneren. Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Adviesbureau Van Montfoort (2008).
11. Mocht het IQ bij aanmelding van de training niet bekend zijn, of de testresultaten zijn verouderd, en een verstandelijke beperking wordt vermoed, dan wordt de WAIS III afgenomen om het IQ alsnog vast te stellen.
12. Door de betrokkenen is geopperd dat dit met een hercalculatie van het betrouwbaarheidsinterval van vijf procent te maken heeft, maar naar onze mening blijft dit interval ook bestaan bij een lagere IQ-ondergrens.
13. Het betreft de items 12.2 ('houding tegenover de sanctie') en 12.5 ('veranderingsgezindheid') van de RISC.
14. Dit is de tijd die beschikbaar moet zijn voor het volgen van de training, exclusief de selectieprocedure.
15. Zie hiervoor Taylor, Lindsay en Willner (2008).
16. Zoals eerder al aangegeven, wordt de RISC voortdurend doorontwikkeld. Zo zijn er voornemens om de laatste versie van de RISC (versie 3.2) aan te passen, met mogelijk gevolgen voor de inclusie- dan wel exclusiecriteria van verscheidene gedragsinterventies, waaronder de CoVa+.
17. Dit team staat onder supervisie van een GGZ-psycholoog.
18. Als de CoVa+ is opgelegd en de deelnemer ziet af van deelname, dan wordt dit teruggemeld richting de toezichthoudende reclasserder (extramuraal) of de trajectbegeleider in de PI (intramuraal).
19. Bron: Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Adviesbureau Van Montfoort (2010).
20. Bron: Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Adviesbureau Van Montfoort (2008).
21. Bron: Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Adviesbureau Van Montfoort (2008b).
22. De trainers worden door de interventiecoach beoordeeld op basis van vier van de CoVa-training overgenomen categorieën: 'trouw aan de programmahandleiding', 'gebruik van effectieve trainingsvaardigheden', 'groepswerk en stijl' en 'responsiviteit'.
23. Deze uren worden via de interventiecoach en uiteindelijk de programmamanager verrekend.
24. Momenteel vindt deze integrale voorlichting al plaats.
25. In het Integraal Plan 3RO (Etman, van den Ende, Verkroost & Westerbeek, 2011) wordt de samenwerking tussen de 3RO's verder uitgewerkt. Het opleidings- en voorlichtingstraject wordt al 3RO-breed uitgevoerd.

3 Methode van onderzoek

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen zijn verschillende, zowel kwantitatieve als kwalitatieve, onderzoeksactiviteiten uitgevoerd.¹ In figuur 3.1 staat het complete overzicht van het onderzoeksdesign. De afzonderlijke activiteiten worden na de figuur uitgewerkt.

Figuur 3.1: Stroomschema onderzoeksopzet



Literatuur- en documentenverkenning

Ter voorbereiding en nadere oriëntatie op het empirische deel van het onderzoek zijn relevante stukken met betrekking tot de CoVa+ bestudeerd. Daarbij ging het vooral om de Managementhandleiding uit 2008 en de Programmahandleiding uit 2010. Vooral van de Programmahandleiding is ter voorbereiding op verschillende onderzoekshandelingen gebruikgemaakt. Het gaat dan bijvoorbeeld om de interviews met de professionals, het samenstellen van de vragenlijst voor de trainers en het ontwerp van analyseschema's voor het observeren van de beelden van de training. Voor dat laatste is ook andere literatuur gebruikt.

Doelgroepanalyse

Voor het beantwoorden van de vragen over de aard en omvang van de doelgroep van de CoVa+ zijn 174 dossiers bestudeerd; dit is de totale instroom van de deelnemers die in 2010 zijn ingeschreven als potentiële deelnemer aan de CoVa+. Er is daarbij gekeken naar kengetallen, zoals de totale en regionale instroom en het aantal deelnemers per training en uitvallers daarbinnen. Ook is nagegaan of de interventie is toegepast op de beoogde doelgroep en wat er precies bekend is over deelnemers die weigeren of uitvallen. Daarvoor is gebruikgemaakt van het door de drie reclasseringsorganisaties gebruikte CVS en de RISc-applicatie. Daar waar beide systemen inzicht gaven in de in het vorige hoofdstuk benoemde inclusie- en exclusiecriteria (onder andere cognitieve vaardigheden en beheersing van de Nederlandse taal) zijn deze betrokken in de analyses. Ook is zoveel mogelijk bekeken of de interventie op zichzelf staat, deel uitmaakt van een behandeltraject en of er nog andere trajecten lopen of zijn afgerond.

Voor alle 174 potentiële deelnemers die in 2010 de CoVa+ hebben afgerond, is de informatie op individueel niveau uit CVS en RISc verzameld. Hiervoor is een analyseformat ontwikkeld en zijn de resultaten met behulp van SPSS geanalyseerd. Voor een overzicht van de items in het analyseformat verwijzen we naar bijlage 1. Naast een omschrijving van de bovenstaande onderdelen is tevens geïnventariseerd waarin de deelnemers die de training hebben afgerond, verschillen van de deelnemers die voortijdig zijn afgehaakt.

Vragenlijst trainers

Aan de medewerkers van de deelnemende reclasseringsorganisaties en zelfstandige trainers die de CoVa+-training uitvoeren, is een vragenlijst voorgelegd (zie bijlage 2). Er is in de vragenlijst onder andere gevraagd naar een aantal basisgegevens, zoals gevolgde opleiding/cursussen, ervaring en aantal gegeven trainingen, maar ook naar de ervaringen met en de waardering van de interventie. Een van de vragen aan de trainers is welke bijeenkomsten naar hun mening lastig uitvoerbaar zijn (praktijk versus handleiding) en welke bijeenkomsten in de praktijk goed gaan. De trainers is gevraagd een top drie van zowel de makkelijkste als moeilijkste bijeenkomsten te geven. Deze waarderingen van de trainers zijn mede bepalend geweest voor de selectie van de geobserveerde video-opnamen (zie verder onder 'observaties'). Daarnaast is er, vooruitlopend op de observaties, ook gevraagd naar moeilijkheden en succesfactoren in het gehele trainingsaanbod.

In totaal staan er 56 trainers voor de CoVa+ ter beschikking,² waarvan er 27 (48 procent) de vragenlijst hebben ingevuld. Deze respons is via drie rappelrondes, mede via de inzet van de programmamanager en de interventiecoaches, behaald. Vanwege de betrekkelijk lage respons is nader gekeken of trainers uit bepaalde steden niet hebben gerespondeerd, maar dit blijkt niet het geval; daar waar twee of meer trainers werkzaam zijn, is in bijna alle gevallen gerespondeerd. Ook is gekeken of er verschil in ervaring bij de wel en niet responderende trainers bestaat.³ Van de 27 wel responderende trainers zijn er vijftien (56 procent) nog niet ervaren, tegen zeventien van de 29 (59 procent) niet-responderende trainers. Deze percentages verschillen dus nauwelijks. Dezelfde analyse is gedaan voor het hebben van een trainerslicentie. Van de 27 responderende trainers hebben er dertien (48 procent), tegen elf van de 29 (38 procent) niet-responderende trainers, een licentie. Aan enkele trainers die niet hebben gereageerd, is gevraagd naar de reden hiervan. De redenen variëren van ‘geen tijd’ tot ‘zwangerschapsverlof’.

Interviews professionals

Om inzicht te verkrijgen in de uitvoering van de interventie zijn semigestructureerde interviews afgenomen met zeventien bij de CoVa+ betrokken professionals. Dit zijn de programmamanager, met wie meerdere gesprekken zijn gevoerd, de zes interventiecoaches en tien trainers. Er zijn vijf trainers geselecteerd die de vragenlijst niet hebben ingevuld en vijf trainers die de vragenlijst wel hebben ingevuld.

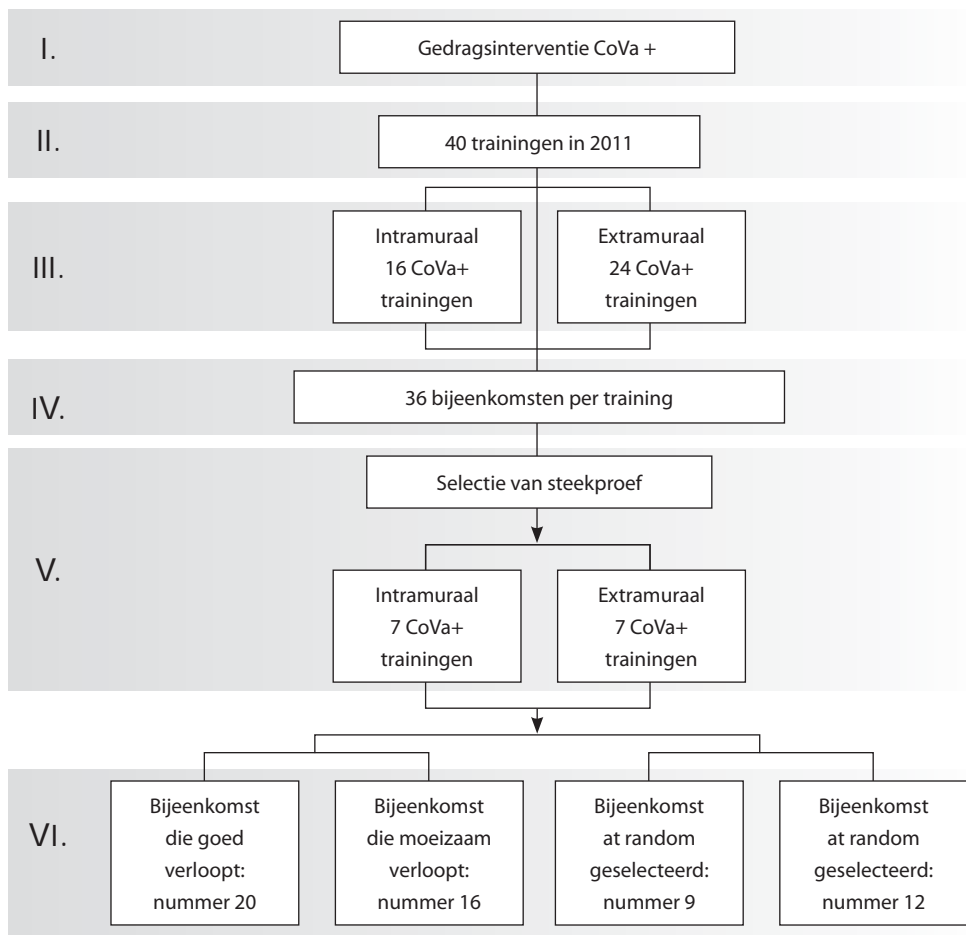
De resultaten uit literatuur- en documentenverkenning, de doelgroepanalyse en de resultaten van het vragenlijstonderzoek onder trainers hebben als basis voor de interviews gediend.⁴ Tijdens de interviews zijn voornamelijk de procesmatige aspecten rond de CoVa+ aan bod gekomen. Het gaat dan onder andere om de instroom, de doelgroep, de aandachtspunten in de training, de kwaliteiten en vaardigheden van de trainers en de middelen die zij tot hun beschikking hebben. Daarnaast is gevraagd naar het aantal trainingen (en bijeenkomsten) dat trainers geven, gevolgen van ziekteverzuim en vakanties en de onderlinge samenwerking en afstemming. Ook is gekeken of er verschillen bestaan tussen intra- en extramurale trainingen.⁵

Observaties via videomonitoring

Omdat de aanwezigheid van onderzoekers tijdens een CoVa+-bijeenkomst de training zou kunnen verstoren, hebben we niet gekozen voor het zelf observeren van CoVa+-bijeenkomsten, maar voor het observeren van videomateriaal. Dit wordt in het kader van de beoordelingstaak van de interventiecoaches opgenomen. Het bleek dat oude opnames van trainingen uit 2010 zijn overschreven door nieuwe beelden. Om die reden zijn trainingen die in 2011 van start zijn gegaan voor beeldanalyse gebruikt.

In 2011 werden 40 CoVa+-trainingen van ieder 36 bijeenkomsten van anderhalf uur uitgevoerd. Gezien de beperkte looptijd van het onderzoek is het onmogelijk om al deze beelden te observeren en te scoren in analyseformats. Daarom is gekozen voor een preselectie van te analyseren beelden, welke in de volgende figuur wordt weergegeven:

Figuur 3.2: stroomschema beeldselectie



In de trainersvragenlijst zijn vragen opgenomen over trainingen die volgens trainers goed of juist moeizaam verlopen. Het gaat daarbij om de mate van overeenstemming tussen de handleiding en de trainingspraktijk. De meestgenoemde goede en moeizame bijeenkomst zijn vervolgens voor observatie geselecteerd. Daarnaast zijn twee bijeenkomsten at random geselecteerd. Het potentieel aan te analyseren bijeenkomsten ligt idealiter dus op 56 bijeenkomsten.⁶

Via de programmamanager en de interventiecoaches is aan de trainers gevraagd om van de eerste zeven intramurale en de eerste zeven extramurale trainingen in 2011 alle 36 bijeenkomsten integraal op video te zetten. Om de trainers zo natuurgetrouw mogelijk in actie te zien, is niet bekend gemaakt welke vier van de 36 bijeenkomsten zijn geselecteerd voor beeldanalyse.

Van de veertien aangeleverde trainingen bleken niet alle bijeenkomsten op video te zijn gezet. De redenen hiervoor zijn niet altijd duidelijk, maar deels liggen de oorzaken in het technisch falen van de opnameapparatuur of het vergeten van het opnemen van de bijeenkomst. In totaal zijn 50 bijeenkomsten geanalyseerd, verdeeld over de vier geselecteerde bijeenkomsten. Dit betekent dus dat van de veertien trainingen zes bijeenkomsten niet zijn ontvangen en geanalyseerd. Daarnaast zijn van de 50 bijeenkomsten negen bijeenkomsten half geanalyseerd omdat alleen de beelden van voor of na de pauze zijn ontvangen. Concreet zijn de volgende bijeenkomsten geanalyseerd:

Tabel 3.1: geanalyseerde bijeenkomsten per stad (extramuraal) of PI (intramuraal)

Intramuraal (arrondissement)	9	12	16	20
1 PI Vught (Den Bosch)	■	■	■	■
2 PI Arnhem (Arnhem)	■	■	■	□
4 PI Norgerhaven (Assen)	■	■	■	■
3 PI Lelystad (Zwolle/Lelystad)	■	■	□	□
5 PI Zutphen (Zutphen)	■	■	■	■
6 PI Westlinge (Alkmaar)	■	■	□	■
7 PI De Marwei (Leeuwarden)	■	■	■	■
<i>Extramuraal (arrondissement)</i>				
1 Amsterdam (Amsterdam)	□	■	■	■
2 Rotterdam (Rotterdam)	■	■	■	■
3 Eindhoven (Den Bosch)	■	■	■	■
4 Breda (Den Bosch)	■	■	□	■
5 Groningen (Groningen)	■	■	■	■
6 Arnhem (Arnhem)	■	■	■	□
7 Enschede (Zwolle/Lelystad)	■	■	■	■
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #444; border: 1px solid black;"></div> Beelden van zowel voor als na de pauze aangeleverd (n=41) </div>				
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #ccc; border: 1px solid black;"></div> Beelden van één helft van de bijeenkomst aangeleverd (n=9) </div>				
<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> <div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #fff; border: 1px solid black;"></div> Geen beelden van de bijeenkomst aangeleverd (n=6) </div>				

Voor de observaties is gebruikgemaakt van twee analysesformats: kwantitatieve en kwalitatieve. Wat betreft de kwantitatieve analyseformats (zie bijlage 5) zijn de door ons geselecteerde trainingen op de volgende aspecten bekeken:

- Het al dan niet behandelen van hoofdonderdelen van de bijeenkomst;
- De tijdsduur van de hoofdonderdelen van de bijeenkomst, gemeten in afwijking van de in de programmahandleiding vermelde tijdsduur per hoofdonderdeel;
- Of subonderdelen tijdens de bijeenkomst worden behandeld;
- Eventuele opvallendheden;
- Het aantal trainers.

Voor de vier geselecteerde bijeenkomsten zijn vier afzonderlijke analyseformats ontwikkeld. De programmahandleiding, waarin de afzonderlijke bijeenkomsten zijn uitgeschreven, heeft hiervoor als basis gediend.

Daarnaast is voor dezelfde bijeenkomsten die zijn meegenomen in de kwantitatieve beeldanalyse gebruikgemaakt van een kwalitatief analyseformat (zie bijlage 6). Gezien de doelgroep van de CoVa+ is bijvoorbeeld het aspect van responsiviteit en het inlevingsvermogen van trainers tijdens de bijeenkomsten erg belangrijk. Deze kwalitatieve aspecten zijn op basis van de volgende vijf bronnen uitgewerkt:

- Tabel 4.1 van de theoretische handleiding van de CoVa+, waarin belangrijke aanpassingen van psychotherapeutische technieken voor personen met lager intelligentieniveau staan vermeld;⁷
- Informatie over motivational interviewing (Miller & Rollnick, 2002);
- Opleidingshandleiding CoVa+ voor de trainers (Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Adviesbureau Van Montfoort, 2008c);
- Het Scoringsformulier Trainers van de interventiecoaches (bijlage 11 evaluatiehandleiding CoVa+);⁸
- Opgestelde richtlijnen voor effectieve interventies (De Wit, Moonen & Douma, 2011).

Zowel voor de kwantitatieve als de kwalitatieve beeldanalyse is de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid tussen de drie beeldanalisten, allen (freelance) onderzoekers bij Bureau Beke, vastgesteld. Dit is gedaan om te bepalen of de drie beeldanalisten op gelijke wijze scoren in de kwantitatieve en kwalitatieve beeldanalyse. Daarvoor is de Intraclass Correlation Coefficient (ICC) berekend. Voor de kwantitatieve beeldanalyse bedraagt de ICC respectievelijk .98 (chronologie) en .95 (tijd), hetgeen in beide gevallen neerkomt op 'almost perfect agreement'. Voor de kwalitatieve beeldanalyse bedraagt de ICC .64, wat duidt op 'substantial agreement' (McGraw & Wong, 1996).

Voor het juiste perspectief op het onderzoek is eerder al aangegeven dat de doelgroepanalyse betrekking heeft op deelnemers die de training in 2010 hebben afgerond. De kwalitatieve en kwantitatieve beeldanalyse hebben echter betrekking op trainingen die vanaf januari 2011 zijn gestart. Er is dus geen overlap in deelnemers als het gaat om beide onderzoekshandelingen.

Eindnoten

1. In eerste instantie wilden we voor dit onderzoek aansluiten bij de methodiek die ook voor het onderzoek naar de gedragsinterventie CoVa (Ferwerda, Van Wijk, Arts & Kuppens, 2009) is gehanteerd. In dit onderzoek is gebruikgemaakt van scoringsformulieren die de interventiecoaches op basis van videobeelden van trainingen moeten invullen. Voor de procesevaluatie van de CoVa+ is er echter voor gekozen om deze onderzoeksmethode niet te hanteren. De reden is dat we op basis van voorbesprekingen met de programmamanager van het Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering tot de conclusie zijn gekomen dat dit geen betrouwbare basis is voor het onderzoek. Interventiecoaches zijn namelijk niet tevreden over het scoringsformulier en onder de zes interven-

tiecoaches komen erg afwijkende scores voor. We maken derhalve geen gebruik van de scoringsformulieren, maar van eigen observaties.

2. Bij de start van het project begonnen we met een lijst van 45 trainers. Deze lijst is gaandeweg het onderzoek uitgebreid naar 56 trainers omdat er voortdurend nieuwe trainers opgeleid worden.
3. Deze vraag hebben we teruggelegd bij de programmamanager en de interventiecoaches. Zij hebben de trainers getypeerd als 'nog niet ervaren'.
4. Zie bijlage 3 voor een overzicht van de respondenten.
5. Zie bijlage 4 voor de topiclijst van de trainersinterviews.
6. Dit zijn veertien trainingen à vier bijeenkomsten per training.
7. Bron: Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Adviesbureau Van Montfoort, 2008d.
8. Bron: Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Adviesbureau Van Montfoort, 2008e.

4 Kenmerken van de doelgroep

Een belangrijk onderdeel van het onderzoek is een nadere blik op de doelgroep. Het gaat dan met name om instroomgegevens en de selectie van justitiabelen.¹ Een van de vragen daarbij is in hoeverre de deelnemers die in 2010 de CoVa+ hebben afgerond onder de CoVa+-criteria vielen. Eerst geven we een overzicht van instroomgegevens in paragraaf 4.1. Vervolgens worden persoonskenmerken (paragraaf 4.2) en informatie over de trainingen (paragraaf 4.3) beschreven. Daarna worden enkele verdiepende significantieanalyses (paragraaf 4.4) en een analyse op de inclusie- en exclusiecriteria (paragraaf 4.5) gepresenteerd. Het hoofdstuk sluit af met een tussenbeschouwing.

4.1 Instroomgegevens

Zoals uit tabel 4.1 op de volgende pagina blijkt, zijn er in 2009, 2010 en in 2011 respectievelijk 14, 24 en waarschijnlijk 40 trainingen afgerond.² Er zit dus een stijgende lijn in het aantal trainingen. Bovendien valt uit de tabel te herleiden dat de spreiding van vooral de extramurale trainingen over de arrondissementen toeneemt.

Het aantal CoVa+-deelnemers over de jaren 2009, 2010 en 2011 loopt uiteen van 82 in 2009 via 157 in 2010 tot een eerste prognose van ongeveer 250 in 2011. Ter indicatie: uit de gegevens van het Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering blijkt dat van de 157 deelnemers in 2010 98 deelnemers de training succesvol hebben afgerond. Op alle deelnemers in 2010, dus zowel de potentiële deelnemers als de deelnemers die de CoVa+ daadwerkelijk hebben gevolgd, gaan we in de volgende paragrafen dieper in.

Tabel 4.1: aantal jaarlijks afgeronde trainingen per PI (intramuraal en extramuraal)

Intramuraal (arrondissement)	2009	2010	2011
PI Westlinge (Alkmaar)	1	1	1
PI Tafelbergweg (Amsterdam)	1		
PI Arnhem (Arnhem)		1	2
PI Bankenbosch (Assen)		1	
PI Grittenborgh (Assen)		1	1
PI Norgerhaven (Assen)		1	2
PI Vught (Den Bosch)	1	1	1
PI De IJssel (Den Haag)			1
PI Dordtse Poort (Den Haag)		1	
PI Zoetermeer (Den Haag)	1		1
PI De Marwei (Leeuwarden)			1
PI De Geerhorst (Maastricht)			1
PI Grittenborgh (Groningen)	1		
PI Maashegge (Roermond)		1	
PI Roermond (Roermond)		1	
PI Krimpen (Rotterdam)	1		
PI Nieuwegein (Utrecht)			1
PI Wolvenplein (Utrecht)	1	1	
PI Zutphen (Zutphen)	3	2	2
PI Lelystad (Zwolle/Lelystad)	1		2
Totaal aantal intramurale trainingen	11	12	16

Extramuraal (arrondissement)	2009	2010	2011
Amsterdam (Amsterdam)	1	3	3
Arnhem (Arnhem)			2
Breda (Den Bosch)			2
Den Haag (Den Haag)		1	3
Den Helder (Amsterdam)		1	
Eindhoven (Den Bosch)	1	1	3
Enschede (Zwolle/Lelystad)		1	1
Groningen (Groningen)		2	2
Haarlem (Haarlem)			1
Leeuwarden (Groningen)			1
Maastricht (Maastricht)			1
Rotterdam (Rotterdam)	1	1	2
Utrecht (Utrecht)		1	1
Zutphen (Zutphen)			1
Zwolle (Zwolle/Lelystad)		1	1
Totaal aantal extramurale trainingen	3	12	24

4.2 Kenmerken van de potentiële deelnemers uit 2010

Er is informatie over 174 potentiële deelnemers. Deze deelnemers zijn voorgedragen voor de CoVa+ in 2010, maar hebben de training niet allemaal doorlopen. De informatie over de deelnemers is verzameld door op naamsniveau alle relevante informatie in CVS en RISc te zoeken.

Het gaat merendeels (97 procent) om mannen en de gemiddelde leeftijd is 30 jaar. Ruim twee derde (68,2 procent) van de deelnemers is in Nederland geboren. Suriname (11,0 procent), de Antillen (5,8 procent) en Marokko (5,2 procent) volgen op afstand. Gezien de namen van de potentiële deelnemers zijn de in Nederland geboren deelnemers soms ook van niet-Nederlandse afkomst. ‘Geboorteland’ als variabele is dus lastig bruikbaar voor analyses. Daarom is op basis van de achternaam van een persoon (face value) de variabele ‘(niet-)Nederlandse afkomst’ geconstrueerd. Op grond van deze analyse zijn 85 personen (48,9 procent) van Nederlandse en 89 personen (51,1 procent) van niet-Nederlandse afkomst ingedeeld.

De IQ-score (volgens de WAIS) van de potentiële deelnemers loopt volgens de gegevens in CVS uiteen van 58 tot en met 93 punten. Dertien personen die in 2010 als potentiële deelnemer aan de de CoVa+-training zijn gekenmerkt, voldoen daarmee strikt genomen niet aan het inclusie criterium (totale IQ-score tussen 65 en 90).³ Van de twaalf deelnemers met een totale IQ-score onder de 65 hebben zes de training afgerond. Onder de resterende zes zijn twee personen de CoVa+ niet gestart en hebben vier personen de training voortijdig beëindigd.

De potentiële deelnemers zijn bijna gelijk verdeeld als het gaat om intra- (50,3 procent) en extramurale (49,7 procent) trainingen. De deelnemers zijn te koppelen aan de volgende juridische kaders:⁴

- Opdracht tot toezicht: voorwaardelijke veroordeling (43,0 procent);
- TR (37,2 procent);
- ISD (14,0 procent);
- Opdracht tot toezicht: schorsing, VI en voorwaardelijk sepot (5,8 procent).

4.3 Informatie over de daadwerkelijke deelnemers aan de CoVa+-training

Eerder is al aangegeven dat het om potentiële deelnemers gaat, waarbij een deel van deze 174 deelnemers de training uiteindelijk niet is gestart. Het gaat dan om twintig personen (11,6 procent). Uit CVS zijn vier redenen voor het niet starten van de training te herleiden. Het eind van de detentie geldt voor vijf personen, een volgens het criterium te lage totale IQ-score voor vier en niet-gemotiveerd zijn en een te lange reisafstand voor elk drie personen.⁵

Daarnaast is gedurende de training nog sprake van 58 uitvallers (33,7 procent). De redenen van uitval zijn anders dan voor de niet-startende deelnemers: niet meer gemotiveerd zijn/niet in staat om zich aan afspraken te houden, geldt voor 28 deelnemers (48,3 procent), te

veel verzuim voor veertien deelnemers (24,1 procent) en overplaatsing naar een kliniek of een andere PI voor 6 deelnemers (10,3 procent).⁶

Uiteindelijk hebben 94 van de 154 deelnemers (61 procent) de training succesvol afgerond.⁷ In tabel 4.2 staat de verdeling in het missen van bijeenkomsten en het al dan niet afronden van de training aangegeven. In deze tabel zijn de twintig justitiabelen die de CoVa+ niet zijn gestart niet meegenomen. Daarnaast komen er achttien missings voor.⁸

Tabel 4.2: personen die trainingen missen en training wel/niet afronden (aantal en percentage)⁹

	Aantal bijeenkomsten gemist			Totaal
	0	1 tot 6	6 of meer	
Training wel/niet afgerond				
<i>Afgerond</i>	16 (17,4)	62 (67,4)	15 (15,2)	93 (100,0)
<i>Voortijdig beëindigd</i>	0 (0,0)	0 (0,0)	43 (100,0)	43 (100,0)
Totaal	16 (11,8)	62 (45,6)	58 (42,6)	136 (100)

Van de deelnemers hebben zestien personen (11,8 procent) alle bijeenkomsten gevolgd, 65 personen (45,6 procent) hebben een tot vijf bijeenkomsten en 58 personen (42,6 procent) zes of meer bijeenkomsten gemist. Het missen van zes of meer bijeenkomsten betekent in eerste instantie dat de training niet succesvol afgerond is en dat de deelnemer geen recht heeft op een CoVa+-certificaat, maar hierbij wordt 'altijd naar de individuele omstandigheden van de deelnemer gekeken'. Punten die in de afweging met betrekking tot uitsluiting worden meegenomen, zijn het maken van huiswerk, inzet tijdens de training, op tijd komen en begrip van de materie, zo blijkt uit de gehouden interviews met de trainers. Indien een deelnemer zes bijeenkomsten heeft gemist, maar altijd het huiswerk heeft gemaakt, zich relatief snel de stof eigen maakt en altijd op tijd is, dan kan de trainer na overleg met de interventiecoach beslissen dat een deelnemer niet wordt uitgesloten.¹⁰ De gegevens in CVS wijzen ook uit dat sommige deelnemers met zes of meer absenties de training toch hebben afgerond. Dit is dan vaak omdat ze buiten hun schuld enkele bijeenkomsten niet hebben kunnen volgen (bijvoorbeeld door overplaatsing naar een andere penitentiaire inrichting). Volgens de programmahandleiding moeten deelnemers na het missen van een bijeenkomst deelnemen aan een inhaalbijeenkomst. Deze inhaalbijeenkomst vindt plaats voorafgaand aan de volgende bijeenkomst. In CVS wordt regelmatig aangegeven dat mensen een gemiste bijeenkomst inhalen, maar er wordt niet nader gespecificeerd waarom dit is gebeurd en hoe vaak.

De volgende tabel¹¹ geeft het al dan niet afronden van de training en de intra- danwel extramurale opzet ervan weer. Er blijkt een verband te bestaan tussen de opzet van de training en het al dan niet afronden ervan.¹² Tabel 4.3 geeft van deze analyse het resultaat:

Tabel 4.3: aantal (en percentage) opzet trainingen en resultaat training¹³

	Training wel/niet afgerond			
	Afgerond	Niet gestart	Voortijdig beëindigd	Totaal
Opzet training				
<i>Intramuraal</i>	58 (66,7)	9 (10,3)	20 (23,0)	87 (100,0)
<i>Extramuraal</i>	36 (42,9)	10 (11,9)	38 (45,2)	84 (100,0)
Totaal	94 (55,0)	19 (11,1)	58 (33,9)	171 (100,0)

4.4 Inzoomen op vier dimensies

De CVS- en RISc-analyses bieden de mogelijkheid om op een aantal kenmerken in te zoomen. Het gaat achtereenvolgens om:

- Training wel/niet afgerond: voortijdig beëindigd en succesvol afgerond;
- Opzet training: intramuraal en extramuraal;
- Afkomst: Nederlands en niet-Nederlands op basis van naamanalyse;
- Totale IQ-score: lagere (totale IQ-score van 65 tot en met 75) en hogere (totale IQ-score van 76 tot en met 90) IQ-score.¹⁴

In de aanvullende analyses zullen de vier dimensies gekoppeld worden aan aspecten die uit de geïnventariseerde CVS- en RISc-informatie te herleiden is. Het eindverslag van de trainer in CVS biedt namelijk mogelijkheden om te analyseren op enkele kwalitatieve aspecten, RISc op de meer kwantitatieve. Enkele van de aspecten kunnen zijn: trouw in huiswerk en motivatie tijdens de training, maar ook leeftijd, dakloos zijn, alcoholgebruik, druggebruik, psychische problemen en zelfdestructief gedrag. Veel aspecten zijn tevens inclusie- en exclusiecriteria voor de CoVa+, maar ook onderdelen van de training, zoals het toepassen van de Helpende Hand en participatie tijdens de training zijn meegenomen.¹⁵ Indien er sprake is van significante verschillen tussen de subgroepen van de dimensies, dan zijn deze beschreven.

Training wel/niet afgerond

Wat betreft het trainingsresultaat kijken we logischerwijs alleen naar deelnemers die met de training gestart zijn. Daaruit blijkt dat er vooral op kwalitatieve aspecten verschillen ontstaan tussen de groep personen die de training heeft afgerond en de groep die de training voortijdig heeft beëindigd. Zo blijken volgens de eindverslagen van de trainers alleen de personen die de training hebben afgerond in staat om de Helpende Hand toe te passen.¹⁶ Overigens is de Helpende Hand een van de centrale thema's van de CoVa+, maar blijken maar elf personen dit trainingsitem zonder problemen te kunnen toepassen. Ook blijkt de motivatie bij de deelnemers die de CoVa+ hebben afgerond groter dan bij de groep die de training voortijdig heeft beëindigd.¹⁷ Op alle andere aspecten komen geen significante verschillen voor.

Opzet training: intra- versus extramuraal

Er blijken verschillen te bestaan tussen deelnemers die CoVa+ intramuraal of extramuraal volgen. Zo is er een verband tussen drug- en alcoholgebruik bij vooral de intramurale deelnemers (RISc-items 8.2 en 9.2).¹⁸ Hetzelfde geldt voor intramurale deelnemers en dakloosheid in de afgelopen vijf jaar.¹⁹ Verder zijn er indicaties dat de recidive-inschatting in de RISc voor de intramurale deelnemers hoger is dan voor de extramurale deelnemers, het gaat dan om gemiddelden van respectievelijk 87 om 69.²⁰

De meer kwalitatieve aspecten, zoals 'trouw in huiswerk', 'motivatie tijdens de training', 'participatie tijdens de training' en 'toepassen Helpende Hand' leveren twee noemenswaardige verschillen op. Intramurale deelnemers blijken vaker trouw hun huiswerk te maken dan extramurale deelnemers.²¹ En ondanks dat maar elf personen de Helpende Hand goed toepassen, zijn het vooral de intramurale deelnemers die dit kunnen.²²

Afkomst

De al dan niet Nederlandse afkomst, bepaald aan de hand van de naam van de deelnemers, levert alleen een verschil op als het gaat om huiswerktrouw; de groep deelnemers die is gekwalificeerd met een niet-Nederlandse herkomst is vaker trouw in het maken van het huiswerk.²³

IQ

Er zijn diverse verschillen tussen de deelnemers met een lagere (totale IQ-score 65 tot en met 75) en deelnemers met een hogere (totale IQ-score 76 tot en met 90) IQ-score. Let wel: deze verschillen zijn deels toevallig vanwege de door ons gekozen grens van een totale IQ-score van 75.

Zo is de groep met de lagere IQ-score ouder dan de deelnemersgroep met een hogere totale IQ-score: 33,4 jaar om 26,6 jaar.²⁴ Ook is er een verband tussen psychische problemen (RISc-item 10.2) en de hogere totale IQ-score.²⁵ Zelfdestructief gedrag (RISc-item 10.4) lijkt daarentegen vaker voor te komen bij de lagere IQ-score.²⁶ Verder zijn er aanwijzingen dat de houding ten opzichte van de sanctie (RISc-item 12.2) van deelnemers met een hogere totale IQ-score kritischer is: zij zullen minder snel geneigd zijn om mee te werken aan begeleiding en zich daarom minder schikken in de opgelegde voorwaarde, in dit geval dus de CoVa+.²⁷

4.5 Inzoomen op de inclusie- en exclusiecriteria

Om een beeld te schetsen van de deelnemers die in 2010 hebben deelgenomen aan de CoVa+, spiegelen we de inclusie- en exclusiecriteria aan de kenmerken van de deelnemers. Daarbij richten we ons op de deelnemers die de CoVa+ gestart zijn; de twintig niet-gestarten vallen dus buiten deze analyse.

Van 136 van de 174 potentiële deelnemers is een inclusie- en exclusieanalyse uitgevoerd; 38 deelnemers zijn van de analyse uitgesloten omdat ze de training niet gestart zijn of omdat gegevens op een of meerdere criteria ontbreken. Uiteindelijk voldoen 85 (62,5 procent) van de 136 deelnemers die de CoVa+ in 2010 gevolgd hebben aan de inclusie- en exclusiecriteria.

ria. En van die 85 personen hebben 54 personen de CoVa+ succesvol afgerond. Dit berekende aantal op basis van de strikte criteria valt beduidend lager uit dan de 94 personen die in 2010 de CoVa+ daadwerkelijk succesvol hebben afgerond.

In een nadere analyse zijn de vier in de vorige paragraaf genoemde dimensies²⁸ gerelateerd aan de personen die al dan niet aan de inclusie- en exclusiecriteria voldoen. Het al dan niet voldoen hieraan lijkt geen invloed te hebben op het resultaat van de training. Ook zijn de herkomst en de IQ-score van een deelnemer betrekkelijk evenredig verdeeld over de deelnemers die wel en niet voldoen aan de inclusiecriteria, aangezien er geen significante verschillen optreden. Wel blijkt een groter deel van de extramurale deelnemers te voldoen aan de inclusiecriteria.²⁹

Hoewel het geen inclusie- dan wel exclusie criterium is, verdient het zedenaspect van het delictgedrag nog enige aandacht. Vanwege het risico op negatieve groepsdruk wordt vanuit de managementhandleiding aanbevolen om aparte trainingsgroepen voor zedendelinquenten samen te stellen. De analyse van de groep van 174 potentiële deelnemers wijst uit dat drie deelnemers als indexdelict een zedenfeit op hun naam hebben staan.³⁰ Voor zover bekend, zijn deze personen niet in een aparte groep geplaatst.

4.6 Tussenbeschouwing

Zowel qua aantallen deelnemers, trainingen als aantallen deelnemende PT's (intramuraal) en steden (extramuraal) vertoont de CoVa+-training een stijgende lijn. Voor 2011 lijkt echter dat de toename onder de extramurale trainingen zich sterker aftekent dan onder de intramurale trainingen.

Voor een deel van de potentiële deelnemers (11,6 procent) blijkt de CoVa+ toch geen doorgang te vinden. Vaak is de detentieduur te kort, is de reisafstand te lang, de totale IQ-score te laag, of blijkt men niet gemotiveerd. Om voortijdige uitval te beperken, lijkt in de toekomst alleen aan de reden van de reisafstand wat te doen indien de CoVa+ op steeds meer plaatsen gegeven wordt.

Een tekort aan motivatie en het moeite hebben met afspraken zijn belangrijke redenen voor tussentijdse uitval. Wanneer we het verzuim van deelnemers ook hieronder scharen, bepalen deze redenen voor een kwart (24,1 procent) van alle potentiële deelnemers de uitval.³¹

In de grenzen voor het behalen van het deelnemerscertificaat zit, zoals ook de bedoeling is van de CoVa+, enige rek. Ondanks dat vijftien deelnemers op basis van de strikte aanwezigheidseis het certificaat niet hadden mogen behalen, is het certificaat toch afgegeven.

Wanneer we kijken naar het resultaat van de training blijken vooral afrondende deelnemers de Helpende Hand toe te kunnen passen; alleen de elf deelnemers die de training hebben afgerond kunnen dit. Mogelijk is de moeilijkheidsgraad van dit trainingsstelsel te hoog voor de CoVa+-doelgroep.

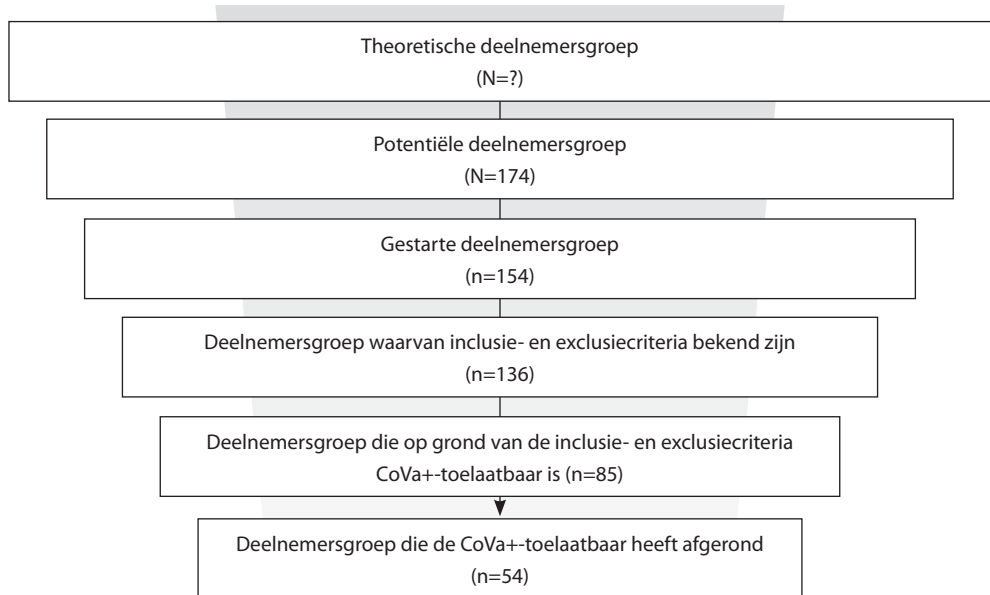
Of deelnemers van Nederlandse afkomst zijn of niet heeft amper invloed op de CoVa+, hooguit op de huiswerktrouw. Daarmee lijkt de CoVa+ dus betrekkelijk ‘herkomstneutraal’ te zijn opgesteld.

Wat betreft de opzet van de training (intra- of extramuraal) en de totale IQ-score (lager of hoger, met een door ons bepaalde totale IQ-scoregrens van 75) zien we meer verschillen tussen deelnemers ontstaan. Intramurale deelnemers ervaren vaker alcohol- en drugproblemen, zijn vaker dakloos geweest en hebben een hogere recidive-inschatting. Daarentegen zijn het vooral intramurale deelnemers die vaker trouw hun huiswerk te maken.

Als we kijken naar de totale IQ-score, dan komen in groep met de hogere IQ-score (totale IQ-score 76 tot en met 90) meer psychische problemen, maar juist minder zelfdestructief gedrag voor dan in de groep met een lagere IQ-score. De groep met de hogere IQ-score staat ook kritischer tegenover begeleiding en opgelegde voorwaarden.

Wanneer de inclusie- en exclusiecriteria strikt gehandhaafd waren, had nog geen twee derde (62,5 procent, 85 van de 136 aan de CoVa+ deelnemende personen waarvan de inclusie- en exclusiecriteria bekend zijn) mogen deelnemen. In een figuur is dit als volgt weer te geven:³²

Figuur 4.1: de Doelgroeptrechter



Binnen de groep van 85 personen die strikt genomen geselecteerd had mogen worden voor de CoVa+ hebben dus 54 personen de CoVa+ afgerond. Daarmee is het verschil tussen de deelnemers die aan de inclusie- en exclusiecriteria voldoen en de CoVa+ hebben afgerond en alle deelnemers die daadwerkelijk in 2010 de CoVa+ hebben afgerond groot: 54 om 94 personen.

Eindnoten

1. Wat het laatste aspect betreft, is een kanttekening op zijn plaats. De voor het onderzoek aangeleverde gegevens geven geen zicht op justitiabelen die in aanmerking hadden kunnen komen voor de CoVa+, maar de training niet hebben doorlopen. Dergelijk onderzoek vereist een RISC-analyse van alle in een periode geregistreeerde justitiabelen en vervolgens een analyse van de redenen om een persoon niet voor de CoVa+ voor te dragen. Vooral dat laatste aspect zal niet terug te vinden zijn.
2. Voor 2011 gaat het om een prognose op basis van de op 2 oktober 2011 geplande trainingen. Daarnaast zijn nog zeven trainingen gestart, welke in 2012 zullen worden afgerond.
3. Toch hebben zes van de twaalf personen onder de limiet van 65 de training afgerond. De programmamanager merkt in dit kader op dat de IQ-bandbreedte van 65-90 momenteel strikt gehandhaafd wordt. We gaan in paragraaf 4.5 nog dieper in op de inclusie- en exclusiecriteria.
4. N=172.
5. Van vijf personen is de reden onbekend.
6. De resterende redenen zijn: 'te moeilijk' (vier personen, 6,9 procent), 'nieuwe of einde detentie' (vijf personen, 8,6 procent) en 'onbekend' (een personen, 1,7 procent). Vanwege afronding telt het percentage niet op tot 100,0 procent.
7. Van twee personen is het resultaat van de training niet bekend.
8. De analyse levert één missing op onder de deelnemers die de CoVa+ hebben afgerond. Bij de deelnemers die de CoVa+ voortijdig hebben beëindigd, is dit zeventien missings.
9. N=136, p=.00.
10. Bron: Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Adviesbureau Van Montfoort (2008b). Dit betekent dat zowel een reclasseringswerker als een interventiecoach enige discretionaire bevoegdheid heeft om af te wijken van de criteria. Dit geldt bijvoorbeeld ook in het geval van een persoon met een WAIS-score van 64.
11. Het is ook mogelijk om op geslacht en het trainingsresultaat te analyseren. Gezien de scheve verhouding in deelnemende mannen en vrouwen leveren deze analyses echter geen noemenswaardige informatie.
12. P=.01.
13. N=136. In deze analyse bevindt zich onder 'afgerond' een missing, p=.01.
14. Deze onderverdeling is analoog aan de onderverdeling in het onderzoek naar de CoVa+-doelgroep van Van Holsteijn (2011).
15. Zie bijlage 8 voor een toelichting op de Helpende Hand.
16. N=146, p=.00. Het gaat dus om elf personen die de Helpende Hand kunnen toepassen.
17. N=147, p=.00.
18. Drugs: n=155, p=.01, alcohol: n=171, p=.02.
19. N=136, p=.00.
20. N=159, p=.00.
21. N=108, p=.01.
22. N=167, p=.03. Het gaat om negen intramurale tegen twee extramurale deelnemers.
23. N=108, p=.01. Een controle op IQ is niet mogelijk vanwege de lage celwaardes.
24. N=93, p=.00.
25. N=89, p=.02.
26. N=91, p=.02.
27. N=92, p=.03. Toch is er wat dit laatste betreft geen significant verschil in het al dan niet afronden van de training. Een controle op afkomst is niet mogelijk vanwege de lage celwaardes.

28. Het gaat dan om trainingsresultaat, opzet training, IQ en herkomst.
29. $N=136$, $p=.01$.
30. Het gaat dan om eenmaal art. 243 Sr. (ontucht met iemand met beperkte geestvermogens) en tweemaal art. 245 Sr. (ontucht met minderjarige).
31. Als de voortijdige uitvallers uit deze berekening worden gehaald, stijgt het percentage tot 27,3.
32. Onder de theoretische doelgroep verstaan we alle justitiabelen die in aanmerking kunnen komen voor de CoVa+. Daarvan volgt een deel de CoVa+, terwijl een qua grootte onbekend deel daarbuiten valt.

5 Trainers en trainingen

In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van trainers en trainingen. Hiervoor zijn verschillende bronnen gebruikt. Voor een algemeen beeld van de trainers in de eerste paragraaf gelden de trainersenquête en door het Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering aangeleverd materiaal als bronnen. Vervolgens wordt in paragraaf 5.2 de kwantitatieve beeldanalyse besproken. Daarnaast zijn de trainers via de kwalitatieve beeldanalyse beoordeeld. Deze beeldanalyse volgt in paragraaf 5.3. In beide paragrafen komen de meningen van trainers, interventiecoaches en de programmamanager uit de interviews eveneens aan bod. Mening van de geïnterviewden die nog niet aan bod zijn gekomen, worden in paragraaf 5.4 beschreven. Het hoofdstuk eindigt in paragraaf 5.5 met een tussenbeschouwing.

5.1 Kenmerken trainers en ervaring met Cova+-training

Kenmerken trainers op basis van LJ&R-informatie

De 56 trainers zijn op te delen in veertien mannen (25 procent) en 42 vrouwen. Van de veertien mannen zijn er acht door de programmamanager en de interventiecoaches gekwalificeerd als 'nog niet ervaren'. Bij de vrouwen gaat het om 24 nog niet ervaren trainers. De wel ervaren trainers hebben allen een licentie. Het gaat dan om zes mannen en achttien vrouwen. Overigens is tijdens het onderzoek gebleken dat er nog steeds nieuwe trainers aangetrokken worden.

De organisaties waar de 56 trainers werken, zijn onder te verdelen in het Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering (36 trainers), Reclassering Nederland (veertien trainers) en Stichting Verslavingsreclassering GGZ (een trainer). Vijf trainers zijn werkzaam als zelfstandige. Er zijn tot op heden dus nog geen trainers afkomstig van de Dienst Justitiële Inrichtingen.

Kenmerken trainers op basis van vragenlijstitems

In de vragenlijst aan de trainers is een aantal vragen gesteld over de trainers zelf. In totaal hebben 27 trainers de vragenlijst ingevuld. De gemiddelde leeftijd is 40 jaar (mediaan 35). Er zijn acht mannen (30 procent) en er zijn 19 vrouwen (70 procent). Ruim driekwart (78 procent) is werkzaam bij het Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering. De overige trainers

werken elders of zijn zelfstandige. De meerderheid (81 procent) geeft zowel intramurale als extramurale trainingen. Hieronder staat een overzicht van het aantal trainers en het aantal door hen gegeven trainingen (al dan niet volledig).

Tabel 5.1: aantal trainers en aantal gegeven CoVa+-trainingen

	Aantal trainers	Aantal trainingen
Volledig (alle 36 bijeenkomsten)	15	49
Grotendeels (20-35 bijeenkomsten)	13	30
Gedeeltelijk (5-19 bijeenkomsten)	12	14
Incidenteel (1-4 bijeenkomsten)	10	13

Meer dan de helft (15 van de 27) van de trainers heeft minimaal eenmaal een volledige training gegeven. De helft, hierbij kan sprake zijn van overlap tussen de trainers, heeft minimaal een keer de training grotendeels verzorgd. Er zijn ook trainers die (daarnaast) ook gedeeltelijke of incidentele trainingen hebben gegeven. Alle trainers hebben de CoVa+-opleiding gevolgd. De meeste trainers (85 procent) hebben daarnaast andere opleidingen gevolgd, met name de ART- en de CoVa-opleiding worden genoemd. Ongeveer de helft heeft verdiepingdagen (59 procent) en/of opfrisdagen (48 procent) gevolgd.

Ervaringen met de CoVa+-training

Aan de trainers zijn ook vragen gesteld over hun ervaringen met de CoVa+-training.

Tabel 5.2: meningen van trainers over CoVa+ (in procenten)

	ja	nee	soms
De opbouw van de training is logisch	85	0	15
De training is volledig (alle noodzakelijke aspecten komen aan bod)	89	0	11
De programmahandleiding is voor de trainer compleet	89	0	11
De programmahandleiding is voor de trainer begrijpelijk	85	0	15
De programmahandleiding biedt ruimte voor eigen inbreng van de trainer	42	8	50
Ik sla onderdelen van de programmahandleiding over	8	84	8
Ik voeg eigen onderdelen aan de programmahandleiding toe	8	64	28
Te veel wisseling van trainers geeft onrust in de groep deelnemers	60	8	32
Opdrachten tijdens de bijeenkomsten zijn voor alle deelnemers begrijpelijk	44	20	36
Opdrachten tijdens de bijeenkomsten zijn voor alle deelnemers uitvoerbaar	56	16	28
De huiswerkopdrachten zijn voor alle deelnemers begrijpelijk	40	16	44
De huiswerkopdrachten zijn voor alle deelnemers uitvoerbaar	48	16	36
De motivatie van de deelnemers tijdens de training is voldoende	44	4	52

In grote lijnen oordelen de trainers positief over de training en de handleiding in termen van opbouw, volledigheid en begrijpelijkheid. De meeste trainers geven aan geen onderdelen over te slaan. Ruim een kwart (28 procent) voegt wel eigen onderdelen tijdens een bijeenkomst toe en een ruime helft van de trainers (58 procent) geeft aan dat het programma geen of te weinig ruimte daarvoor biedt.

Te veel wisseling van trainers veroorzaakt onrust bij de deelnemers, vindt 60 procent van de trainers. Dit is ook wat uit de interviews naar voren komt. Voor één CoVa+-training staan in principe twee trainers plus één reserve. Zoals in de interviews is aangegeven, is er regionaal enig verschil in aantallen trainers. Een gebrek aan trainers leidt soms tot uitstel en uiteindelijk uitval van een training. Ook kan het volgens sommige geïnterviewden voorkomen dat een regio juist te veel trainers heeft. Daardoor worden er ook meer trainingen uitgezet en kan er vervolgens schaarste in trainers ontstaan vanwege ziekte, zwangerschap of stoppen met het trainerschap.

De geïnterviewde interventiecoaches zijn het erover eens dat veel trainerswisselingen een negatief effect op de deelnemers hebben, omdat het opbouwen van een vertrouwensband moeilijker wordt door de wisselingen. Overigens geven de meeste geïnterviewde trainers aan dat trainerswisselingen weinig voorkomen.

Ruim de helft (56 procent) van de trainers acht de opdrachten tijdens de bijeenkomsten uitvoerbaar, maar slechts 44 procent van de trainers acht ze voor alle deelnemers begrijpelijk. Dit laatste geldt ook voor de uitvoerbaarheid en de begrijpelijkheid van de huiswerkopdrachten. Ten slotte beschouwt 56 procent van de trainers de deelnemers als niet tot matig gemotiveerd.

Organisatie en logistiek

In de uitvoering van het programma maakt 40 procent van de trainers onderscheid in intramurale en extramurale trainingen wat betreft de organisatie ervan. En bijna de helft van de trainers (48 procent) maakt onderscheid tussen intramurale en extramurale trainingen als het gaat om de logistiek. Uit de interviews komt naar voren dat de trainers vinden dat de logistieke zaken rond de trainingen over het algemeen goed geregeld zijn. De uitzonderingen op de regel spelen vooral bij intramurale trainingen; soms zijn niet alle materialen aanwezig in de ruimtes, het kost dan tijd om alles voor elkaar te krijgen. Daarnaast gaat er soms wat tijd verloren door interne beveiligingsprocedures in PI's en kan de training in conflict komen met de planning van de inrichting.

Uitval is volgens de geïnterviewden deels ook te herleiden tot de logistiek. Vooral bij extramurale trainingen kunnen deelnemers de 'pech' hebben dat de training niet in de buurt van hun woonplaats wordt gegeven. In dat geval moeten ze reizen om naar de training te komen. Omdat de reiskosten niet vergoed worden en de training in combinatie met het reizen veel tijd kan kosten, neemt de kans op uitval toe, vooral als de band met de toezichthouder slecht is. Voor intramurale deelnemers is het volgens de geïnterviewden gewoon makkelijker om te komen; bovendien is het voor hen vaak een welkome afwisseling tijdens

de detentie. Daarentegen vallen intramurale deelnemers soms af, omdat ze worden overgeplaatst naar een andere PI.

De doelgroep

Bijna de helft van de trainers (44 procent) past de training aan bepaalde deelnemers binnen de groep aan. Eenzelfde percentage vindt de bandbreedte van de IQ-score (65 tot en met 90) te breed. In dit kader vinden ook diverse geïnterviewden dat de CoVa+ te maken heeft met een te grote bandbreedte van de IQ-score, waardoor een 'subgroepverschijnsel' op kan treden: deelnemers met een lagere totale IQ-score matchen regelmatig niet met deelnemers met een hogere totale IQ-score. De mensen met een lagere totale IQ-score worden dan bijvoorbeeld in de maling genomen, waardoor de kans bestaat dat iemand dichtklapt, aldus verschillende geïnterviewden. Andere geïnterviewde trainers vinden de verschillen tussen de deelnemers juist prettig, omdat het discussies levendig houdt en goed is voor het groepsproces; de deelnemers leren elkaars verschillen respecteren en de wat 'slimmere' deelnemers kunnen de anderen erbij betrekken.

Daarnaast hebben de deelnemers die aan de onderkant van de bandbreedte zitten volgens meerdere interventiecoaches en trainers regelmatig moeite met de stof en hebben ze veel herhaling nodig om alles goed te begrijpen. Deze herhaling drukt het tempo van de training naar beneden en kan irritatie opwekken bij de deelnemers met een hogere totale IQ-score.

Een aandachtspunt is dat niet ieder justitiabele een IQ-scoretest ondergaat. De professionals vermoeden dat daardoor lang niet alle CoVa+-waardige deelnemers bereikt worden. De mensen die de CoVa+ volgen, zitten er volgens de geïnterviewden terecht in, maar bijvoorbeeld veel meer deelnemers aan de CoVa zouden de CoVa+ volgen wanneer zij een IQ-scoretest zouden ondergaan.

Meer dan de helft van de trainers (54 procent) heeft problemen met de inclusie- en/of exclusiecriteria voor de CoVa+. De trainers konden aangeven hoe vaak het is voorgekomen dat er een deelnemer in de groep zat die er, gezien de criteria, niet in had mogen zitten. Een kwart heeft dat nog nooit meegemaakt, de rest wel, waarbij het merendeel dit hooguit een keer heeft meegemaakt. Ook komt het voor dat een trainingsgroep deelnemers bevat met gedrag- of verslavingsproblemen, met een te hoge of te lage totale IQ-score of met een persoonlijkheidsstoornis. De meeste trainers hebben dit wel eens meegemaakt, maar ze beschouwen het als uitzonderingen. De trainers wijzen in dit kader op het belang van het voorgesprek als middel om niet-geschikte personen eruit te filteren. Overigens wijst de programmamanager op de omstandigheid dat voor het trainingsjaar 2011 strikt geselecteerd wordt op basis van de inclusie- en de exclusiecriteria.

Aantallen deelnemers en trainers

Uit de trainersvragenlijst blijkt dat het minimale deelnemersaantal voor twee trainers drie is. Voor 40 procent van de trainers is vier deelnemers het minimale aantal voor twee trainers. Wanneer de CoVa+ door één trainer gegeven wordt, vindt het merendeel van de trai-

ners (76 procent) dat er maximaal drie deelnemers mogen zijn. Als er een trainer uitvalt, neemt volgens de meeste trainers (82 procent) een reservetrainer zijn of haar plaats in.

5.2 Programma-integriteit op basis van beeldanalyse

Teneinde de programma-integriteit verder te bepalen, zijn video-opnames geanalyseerd van 50 bijeenkomsten, verdeeld over vier geselecteerde bijeenkomsten en uitgesplitst naar intramurale en extramurale trainingen.¹ Als eerste is bepaald in hoeverre de voorgeschreven onderdelen terugkomen in de bijeenkomsten. Vervolgens is gekeken of die onderdelen ook in de voorgeschreven volgorde worden behandeld en, tot slot, of dat gebeurt binnen de aan-gegeven tijd.

Hoofdonderdelen

Elke bijeenkomst bestaat uit tien vaste onderdelen. Wij zijn nagegaan in hoeverre die vaste onderdelen terugkomen in de geanalyseerde bijeenkomsten. Dat blijkt in 88 procent van de gevallen zo te zijn.² Uit aanvullende analyses blijken die niet-behandelde onderdelen voornamelijk betrekking te hebben op het welkomstwoord (13 maal) en de afsluiting (23 maal).³ Er zijn geen noemenswaardige verschillen tussen de intramurale en extramurale trainingen wat betreft het behandelen van hoofdonderwerpen.⁴ Evenmin zijn er noemenswaardige verschillen tussen de diverse bijeenkomsten.⁵

Volgorde van de onderdelen

Het volgende niveau van analyse is ervoor bedoeld om te bepalen of de onderwerpen in de juiste volgorde, zoals beschreven in de handleiding, worden behandeld in de bijeenkomsten die zijn bekeken. Dat is alleen mogelijk voor de onderdelen die zijn gescoord.⁶

Intermezzo – bepalen van de volgorde

Elke bijeenkomst bestaat uit tien vaste onderdelen. De ideale volgorde van de te behandelen onderdelen loopt van 1 tot en met 10. Voor elke juiste opeenvolging van een onderwerp, van 1 naar 2 of van 7 naar 8, wordt een punt toegekend. Als de trainer met onderdeel 1 begint, is dat het eerste punt. In totaal zijn er dus 10 punten te behalen. In dat geval worden alle onderdelen in de juiste volgorde behandeld. Als er twee onderdelen worden omgedraaid, eerst onderdeel 6 en dan bijvoorbeeld onderdeel 3, dan levert dat 0 punten op. Als in dat laatste geval na onderdeel 3 weer wordt doorgegaan met onderdeel 4 levert dat 1 punt op. De ontbrekende onderdelen (missings) zijn, zoals gezegd, niet meegenomen; er wordt van uitgegaan dat die missing er niet is en er wordt gekeken naar de overgebleven onderdelen. In dat geval komt de maximale score lager uit dan 10. Om de vergelijking te kunnen maken met de volledige bijeenkomsten is de totaalscore per bijeenkomst gedeeld door het aantal onderdelen en vermenigvuldigd met 10 zodat de maximaal te behalen score op 10 komt.

Uitgaande van de hiervoor gepresenteerde rekenwijze en het gegeven dat de ontbrekende onderdelen niet hebben meegeteld in het bepalen van de volgorde van de onderwerpen blijkt dat het overgrote deel van de bijeenkomsten 'volgens het boekje' wordt gegeven, althans wat de volgorde van de onderdelen betreft. Er worden geen tot nauwelijks onderdelen omgewisseld in het programma, uitgezonderd twee bijeenkomsten (zie tabel 5.3).

Table 5.3: scores met betrekking tot volgorde onderdelen (maximum is 10)

Score	Aantal	Percentage
6	2	4
7	0	0
8	7	14
9	15	30
10	26	52
Totaal	50	100

Er zijn nauwelijks verschillen tussen intramurale en extramurale trainingen.⁷ Datzelfde geldt voor de vier afzonderlijke bijeenkomsten.⁸

Tijdsduur

In de werkmethode staat precies omschreven hoe lang de te behandelen onderwerpen moeten duren. Elke bijeenkomst duurt volgens de handleiding 90 minuten. Uit de geanalyseerde beelden waarbij per onderdeel precies is vastgesteld hoe lang het duurde, blijkt dat de bijeenkomsten gemiddeld iets korter duren, namelijk 82 minuten (mediaan is 84 minuten).⁹ Het verschil tussen extramurale en intramurale trainingen is marginaal (respectievelijk 81 en 82 minuten). Tussen de vier bijeenkomsten zit een klein verschil: de kortste bijeenkomst (9) duurt gemiddeld 79 minuten, de langste (16) 84 minuten.

Er is vervolgens nagegaan op welke onderdelen er variatie in de normtijd is te constateren. Dat is gebeurd op het niveau van de vier afzonderlijke bijeenkomsten, omdat de tijden per onderdeel per bijeenkomst kunnen afwijken. In bijeenkomsten 9 en 20 wordt er minder tijd besteed aan het onderdeel ‘ontspanningsoefeningen’. In de bijeenkomsten 12, 16 en 20 wordt er in vergelijking met de normtijden gemiddeld minder tijd besteed aan het onderdeel ‘lichamelijke signalen’.

5.3 Kwalitatieve waardering bijeenkomsten op basis van beeldanalyse

We hebben bij het bekijken van de beelden ook kwalitatieve oordelen gegeven over de wijze waarop de trainer de bijeenkomsten heeft gegeven. De oordelen bestaan uit een aantal hoofdthema's, namelijk therapeutische technieken, persoonlijkheid, responsiviteit, motivationale interviewing en overige aspecten.¹⁰ De maximale score is vijf (meest positieve score). Hieronder staat een overzicht van de gemiddelden van de beoordelingen over de 50 bijeenkomsten.¹¹ Op basis van de door het Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering aangeleverde informatie zijn ongeveer 35 trainers beoordeeld.¹²

De gemiddelde scores bij de kwalitatieve beoordelingen van de trainers liggen op 4.1 op een schaal van maximaal 5. De scores ontlopen elkaar niet veel: ‘therapeutische technieken’ (4,0), ‘persoonlijkheid van de trainer’ (4,2), ‘responsiviteit’ (4,3), ‘gebruik *motivational interviewing*’ (4,0) en ‘overige aspecten’ (3,9). Er is met andere woorden geen onderwerp dat (gemiddeld genomen) laag scoort volgens de onderzoekers die de trainers hebben beoordeeld. Het hoogst scoort ‘responsiviteit’, een wezenlijk element in de COVA+-training.

Er zijn slechts zeer minieme verschillen in de kwalitatieve beoordelingen van trainers van intramurale en extramurale trainingen.¹³ Uitsplitsing van de vier afzonderlijke bijeenkomsten levert evenmin betekenisvolle verschillen tussen de bijeenkomsten op.¹⁴

Therapeutische technieken

De afzonderlijke items die betrekking hebben op de therapeutische technieken zijn eveneens bekeken.¹⁵ Over de gehele linie, en dat geldt ook voor de andere onderdelen die hierna aan de orde komen, hebben de trainers een goede beoordeling gekregen. Om die reden noemen we die items waarop (sommige) trainers negatief hebben gescoord (score 1 of 2). Voor de goede orde: de negatieve scores zijn uitzonderingen en hoeven niet allemaal betrekking te hebben op unieke trainers (Er kan sprake van overlap zijn).

Verskillende trainers (18) geven geen overzicht van wat er gaat komen tijdens een sessie en een aantal laat een onderdeel te lang doorlopen. Een aantal trainers (9) vraagt ook geen feedback aan de deelnemers om na te gaan of ze de aangeboden stof hebben begrepen.

Persoonlijkheid

Op dit onderdeel zijn er hoegenaamd geen negatieve beoordelingen gegeven. De paar uitzonderingen (3) hebben betrekking op het item 'enthousiast, actief en stimulerend'.

Responsiviteit

Er zijn geen negatieve scores op dit onderdeel.

Gebruik motivational interviewing

Betrekkelijk veel trainers (26) zijn slecht in staat om zelfmotiverende uitspraken bij deelnemers uit te lokken. Een aantal trainers (6) maakt geen gebruik van complimenten of positieve bekrachtiging en een paar (4) zijn niet goed in staat om succeservaringen van de deelnemers te versterken door verandering in het gedrag te bevestigen.

Overige aspecten

Op het onderdeel 'de trainer heeft aandacht voor het huiswerk' scoren 23 trainers slecht.

5.4 Overige meningen van de professionals

Uit de gesprekken met de trainers, de interventiecoaches en de programmamanager komt een aantal aspecten naar voren die belangrijk zijn voor de uitvoering van de CoVa+-training. Het gaat dan om:

- Het 'mandaat'aspect: de manager gedragsinterventies en de interventiecoaches zijn 'slechts' adviseurs; het is de unitmanager die regionaal bepaalt of een trainer voor trainingen wordt vrijgegeven. Dit verloopt niet altijd goed omdat de unitmanager zijn trainers niet altijd aan andere regio's ter beschikking wil stellen;
- Het 'aftik'aspect: interregionale uitwisseling van trainers ligt moeilijk, omdat de unitmanager waar de training wordt gegeven, mag 'aftikken'. Dit is zoets als het optellen bij de regionale productie en het ontvangen van financiële middelen hiervoor;

- Het ‘opstart’aspect: de interventie is nog jong, trainers hebben op dit moment maximaal vier keer de training gegeven. Ze moeten volgens de coaches de training nog ‘eigen’ maken;
- Het ‘leerbaarheids’aspect: in ieder geval twee trainers staan weinig open voor feedback, waardoor interventiecoaches dit niet geven. Op een aantal van ruim vijftig trainers achten enkele geïnterviewden dit kleine aantal nog wel te overzien, maar het blijft een aandachtspunt.

Mening van de trainers en interventiecoaches over de training

De betrokken professionals zijn voornamelijk positief over de training. De opbouw wordt logisch gevonden en men vindt dat alle noodzakelijke aspecten aan bod komen. Toch zijn er onderdelen waar men minder tevreden over is. De lessen over helpende en niet-helpende gedachten blijken voor de deelnemers moeilijk te begrijpen. Deelnemers vinden het lastig om niet-helpende gedachten bij zichzelf te herkennen en om gedachten te scheiden van acties en oplossingen. Bovendien past het onderdeel ‘helpende en niet-helpende gedachten’ niet logisch in de Helpende Hand, want het komt voor het onderdeel ‘leg uit wat je doel is.’ Dit is onlogisch, want “*je kunt nog niet bedenken of iets een helpende gedachte is, als je nog niet weet wat je doel is*”. Het lijkt erop alsof er bij de Helpende Hand te veel wordt vastgehouden aan de oorspronkelijk Engelse opzet en daarmee het woord ‘RELAX’. Zo staat de letter l voor ‘leg uit wat je doel is’, terwijl de d van doel misschien makkelijker te onthouden is. De Helpende Hand wordt volgens veel trainers wel erg veel herhaald, waardoor het vervelend kan worden voor henzelf, maar ook voor de deelnemers. Andere trainers zijn juist van mening dat veel deelnemers het toch een moeilijk onderdeel vinden en veel herhaling juist nodig is.

Een aantal trainers denkt dat deelnemers moeite hebben zich de methodiek eigen te maken. Er wordt gezegd dat de voorbeelden uit de handleiding niet altijd goed aansluiten op het leven en de belevingswereld van de deelnemers. Vooral voor intramurale deelnemers is het moeilijk om de stof in de dagelijkse praktijk van de inrichting toe te passen.

De interventiecoaches zijn van mening dat de trainers redelijk strikt de handleiding volgen, vooral de nieuwe trainers. Hoewel dit niet veel gebeurt, nemen degenen met veel ervaring meer vrijheid om onderdelen over te slaan of de volgorde van een sessie iets te veranderen, al naar gelang de sfeer in de groep. Responsiviteit en inspelen op het groepsproces vinden de trainers erg belangrijk. Als een groep of deelnemer zelf met vragen of voorbeelden komt, willen de trainers er wel serieus op in gaan, ook als ze daardoor iets moeten afwijken van de handleiding. Daarnaast kan men door praktische zaken afwijken, bijvoorbeeld als een dvd-speler niet werkt.

Bijna alle geïnterviewde trainers geven zelf aan dat ze wel eens afwijken van de programmahandleiding, of dat ze de training aanpassen aan bepaalde deelnemers in de groep. De meeste trainers zijn van mening dat de programmahandleiding hen ook de ruimte biedt om af te wijken als het nodig is. Vrijwel alle geïnterviewde professionals zijn het erover eens

dat trainers voornamelijk zullen afwijken om het doel van een specifiek onderdeel beter te bereiken.

Het afwijken zit in die gevallen meestal in het gebruik van andere voorbeelden dan in de handleiding, omdat trainers zelf vaak voorbeelden weten die ze beter bij de belevingswereld van de deelnemers vinden passen. Een andere reden om af te wijken kan zijn dat deelnemers een bepaald onderdeel nog niet goed begrijpen; in dat geval wordt het soms wat uitgebreider uitgelegd of vaker herhaald. Eén trainer gaf het voorbeeld van een groep die moeite had met moreel redeneren. In de programmahandleiding kwam dit onderdeel voor deze groep niet genoeg aan de orde. In overleg met collega's zijn vervolgens enkele vragen toegevoegd: *“dit mocht officieel niet, maar we hebben het toch gedaan.”*

De geïnterviewde trainers zijn positief over motivational interviewing. Ze vinden het een goede manier van werken voor deze doelgroep: ze worden serieus genomen.¹⁶ Door het verschil in deskundigheid en persoonlijkheid van de individuele trainers, past elke trainer het wel op zijn of haar eigen manier toe.

Een vraag die ook aan de trainers is gesteld, betreft het rekening houden met de herkomst van deelnemers. De geïnterviewde trainers zijn van mening dat de CoVa+ 'herkomstneutraal' geschreven is en dat dit ook de beste manier van werken oplevert. Een enkele trainer noemt wel het punt dat sommige allochtone deelnemers bepaalde uitdrukkingen niet goed begrijpen en daardoor soms niet goed meekomen. Dit vergt extra aandacht van de trainers.

5.5 Samenwerking met andere interventies

Als het gaat om samenwerking met andere interventies, dan blijkt ten eerste uit het onderzoek dat er regelmatig gebruik is gemaakt van materiaal (bijvoorbeeld evaluatieformulieren) dat al voor de CoVa opgesteld is. Ten tweede blijkt een aantal trainers ook CoVa-ervaring te hebben. Strikt genomen, is hier hooguit sprake van gebruik van elkaars faciliteiten, niet van samenwerking.

Wat betreft de samenwerking tussen de 3RO is er een testteam (basispsychologen) dat onder supervisie van een GGZ-psycholoog voor de WAIS-afnamen zorgt. Vanuit de aanbevelingen uit de eerder uitgevoerde procesevaluatie is een poging gedaan om van de afnamen van de WAIS-tests een gezamenlijk traject tussen Reclassering Nederland en het Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering te maken. Dit traject is echter niet geëffectueerd.

Wel blijken steeds meer werknemers bij Reclassering Nederland bij twijfel over het IQ van een justitiabele een WAIS-test aan te vragen. Tegelijkertijd worden door het Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering nog steeds cliënten op hun IQ-score getest terwijl deze al een CoVa-training volgen; deze test wordt uitgevoerd omdat de trainers twijfels hebben over de IQ-score van de deelnemer. Volgens de programmamanager is dit een gemiste kans omdat het voor de cliënt altijd beter is om meteen in de juiste training te zitten.

Ook is het zo dat de 3RO met elkaar samenwerken vanuit het Integraal plan Gedragsinterventies. Als het bijvoorbeeld om voorlichting gaat, wordt er (bijna) altijd gezamenlijk voorlichting gegeven.

De Stichting Verslavingsreclassering GGZ heeft als uitgangspunt dat zij de deskundigheid hebben als het om verslaving gaat. Reclassering Nederland en het Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering zijn dan ook geen trainer voor de Stichting Verslavingsreclassering GGZ.

5.6 Tussenbeschouwing

Naast de ontwikkeling in aantallen deelnemers, PT's en steden die participeren in de CoVa+ blijkt het aantal trainers ook toe te nemen. Alle trainers zijn opgeleid voor de CoVa+, vaak ook voor andere trainingen zoals de CoVa, maar nog niet de helft heeft een CoVa+-licentie. Voor een groot deel is dit te verklaren door het feit dat veel trainers nog weinig CoVa+-trainingen hebben uitgevoerd, zeker als het gaat om het uitvoeren van volledige trainingen. In dit verband wordt door de geïnterviewden aangegeven dat de interventie betrekkelijk nieuw is en nog moet opstarten. Zo vinden interventiecoaches dat veel nieuwe trainers zich de CoVa+ nog 'eigen' moeten maken. Daarentegen blijft de leerbaarheid van ervaren trainers een aandachtspunt.

Een punt dat in het verband hiervan ligt, is de kwalitatieve waardering van de trainers. De gemiddelde kwalitatieve score van de trainers is goed en ligt gemiddeld op 4,1 op een schaal van maximaal 5. De scores op 'therapeutische technieken', 'persoonlijkheid van de trainer', 'responsiviteit', 'gebruik motivational interviewing' en 'overige aspecten' lopen uiteen van 3,9 tot en met 4,3. Er is met andere woorden geen onderwerp dat laag scoort.

Uit de beeldanalyse blijkt dat het overgrote deel van de bijeenkomsten qua volgorde goed verloopt; er worden nauwelijks onderdelen omgewisseld in het programma. De tijdsduur van de bijeenkomsten ligt iets beneden de norm van 90 minuten, waarbij amper verschillen optreden tussen intramurale en extramurale trainingen en tussen de vier geanalyseerde sessies.

In grote lijnen zijn de trainers positief over de training en de programmahandleiding. Het afwijken van de programmahandleiding wordt door een deel van de trainers, volgens de interviews door de meer ervaren trainers, gedaan. De meeste trainers zijn ook van mening dat de programmahandleiding hen hiervoor de ruimte biedt, vooral in de gevallen dat ze zelf voorbeelden aandragen die beter bij de belevingswereld van de deelnemers aansluiten of omdat deelnemers het anders niet begrijpen.

Een essentieel punt is dat trainers en interventiecoaches van mening zijn dat sommige items en huiswerkopdrachten in de training te moeilijk zijn voor de deelnemers. Met name de helpende en niet-helpende gedachten, de integratie van die gedachten in de Helpende Hand en de achterliggende betekenis van de letters 'RELAX' leveren problemen op. Ook liggen voorbeelden regelmatig te ver van de belevingswereld van sommige deelnemers af.

Wat betreft de kenmerken van de doelgroep wordt door de trainers en de interventiecoaches vooral gerefereerd aan de bandbreedte van de IQ-score, van 65 tot en met 90. De mening over de bandbreedte verschilt: sommige professionals vinden deze te breed, waardoor irritatie tussen deelnemers met een relatief lage en hoge totale IQ-score zou ontstaan.

Anderen wijzen juist op de meerwaarde van het verschil in IQ-score bij de deelnemers: men leert elkaars verschillen respecteren.

Door de trainers die ook CoVa-ervaringen hebben, wordt opgemerkt dat veel CoVa-deelnemers op grond van hun IQ-score eigenlijk aan de CoVa+ zouden moeten deelnemen. Een reden voor deze omissie is dat niet alle justitiabelen met een CoVa-indicatie een IQ-scoretest ondergaan.

De meeste trainers hebben wel eens meegemaakt dat een deelnemer op grond van de inclusie- en exclusiecriteria eigenlijk niet aan de CoVa+ had mogen deelnemen, maar zien daarin het voordeel van het voorgesprek. Daarin worden deelnemers 'gepretest' op CoVa+geschiktheid.

De geïnterviewden (trainers, interventiecoaches en programmamanager) zien een aandachtspunt dat van invloed is op de procesmatige gang van zaken binnen de CoVa+. Het gaat dan vooral om het uitlenen van trainers naar andere regio's in relatie tot de regionale productienormen; uitlenen betekent kortweg geen productie voor de eigen regio, hetgeen geen stimulans is om trainers aan andere regio's uit te lenen. Het onderzoek wijst ook uit dat er nog steeds trainers worden gerekruteerd, dus mogelijk wordt dit aandachtspunt in de toekomst minder urgent.

Eindnoten

1. Zie de methodische verantwoording in hoofdstuk 3.
2. De berekening is als volgt: 50 bijeenkomsten maal 10 vaste onderdelen is 500 vaste onderdelen. Hiervan zijn er 68 als missing gecodeerd (geen beeld beschikbaar). Van de resterende 432 onderdelen worden er 379 (88 procent) behandeld en 53 (12 procent) niet behandeld.
3. Van de in totaal 53 niet-behandelde onderwerpen. De andere niet-behandelde onderdelen zijn 'kort rondje', 'samenvatting' en 'innemen van opdracht'.
4. Extramuraal en intramuraal scores respectievelijk 87 en 89 procent voor wat betreft het behandelen van de hoofdonderwerpen.
5. Inzake het behandelen van de hoofdonderwerpen is de score voor de bijeenkomsten als volgt: 91 procent (9); 84 procent (12); 88 procent (16) en 88 procent (20). Het niet-behandelen van het onderdeel 'afsluiting' lijkt vooral voor te komen in bijeenkomsten 12 en 16. Let wel: het gaat hierbij om kleine aantallen, zeker in vergelijking met de andere twee geanalyseerde bijeenkomsten (9 en 20).
6. Onderdelen die niet aan de orde zijn gekomen, zijn aangemerkt als missing en 'doen niet mee' bij de beoordeling of de onderdelen in de goede volgorde zijn behandeld.
7. Alle extramuraal bijeenkomsten scores (afgerond) een 8 of hoger. Bij de intramuraal is dat 92 procent, wat concreet neerkomt op twee bijeenkomsten.
8. De gemiddelde scores van de bijeenkomsten 9, 12, 16 en 20 zijn respectievelijk 8,7; 9,6; 9,2 en 9,2.
9. Voor de duidelijkheid: we baseren ons op de beschikbare beelden c.q. onderdelen, in casu 379 stuks.
10. De thema's zijn 'opgebouwd' uit verschillende items. Zie daarvoor bijlage 6. We hebben met behulp van een statistische techniek (Cronbach's alfa) getracht na te gaan in hoeverre de items/ onderwerpen intern consistent zijn en wijzen op een onderliggend construct. Dat lijkt ten dele zo te zijn. 'Therapeutische technieken' scoort relatief laag (waarbij al een item die erg laag scoorde eruit is gehaald): $\alpha = 0,36$. De schaal 'overige aspecten'

scoort ook laag: $\alpha = 0,40$. 'persoonlijkheid': $\alpha = 0,69$; 'responsiviteit': $\alpha = 0,74$ en 'motivational interviewing': $\alpha = 0,75$ scoren beter.

11. De items bestaan elk uit een vijfpuntsschaal: de meest negatieve beoordeling ('zeer mee oneens') heeft een score 1 gekregen en de meest positieve ('zeer mee eens') een score 5.
12. Het betreft hier een schatting, omdat van drie trainingen geen trainersnamen bekend zijn en dus het aantal trainers en hun eventuele eerdere kwalitatieve beoordelingen niet berekend kunnen worden.
13. Omdat het gaat om slechts enkele honderdsten verschil op een onderwerp laten wij de gemiddelden hier achterwege.
14. Zie vorige voetnoot.
15. Door middel van multiple response techniek, waardoor we maximaal 88 waarnemingen hebben, want er zijn meestal twee trainers per sessie.
16. Overigens blijkt uit de trainersvragenlijst dat er tussen trainers wel verschillende meningen bestaan over het toepassen van motivational interviewing.

6 Conclusies

In voorgaande hoofdstukken zijn de bevindingen ten aanzien van de doelgroep, de uiteindelijke deelnemers, de training, de betrokken professionals en het proces beschreven. In dit hoofdstuk worden de onderzoeksvragen ten behoeve van de procesevaluatie beantwoord. Deze gelden als indicatoren voor een voldoende uitvoering van de effectevaluatie. We starten met het beantwoorden van de onderzoeksvragen op categorieniveau.

Categorie 1: doelgroep CoVa+

1. Is er sprake van voldoende instroom? Wat is de landelijke en regionale instroom voor de CoVa+?

De instroom van CoVa+-deelnemers vertoont een stijgende lijn van 47 in 2009 tot een prognose van 250 in 2011. Het aantal PI's en steden waarin intramurale en extramurale trainingen gegeven worden, neemt jaarlijks eveneens toe. Het is niet uitgesloten dat het aantal deelnemers nog zal stijgen. Uit onderhavig onderzoek blijkt namelijk dat het afnemen van IQ-scoretests kan verbeteren. Als daaraan invulling wordt gegeven, kan er een verschuiving van deelnemers vanuit onder andere de CoVa naar de CoVa+ optreden.

De vraag of de instroom voldoende is, ligt op het terrein van de effectevaluatie. Pas wanneer het onderzoeksdesign voor de effectevaluatie bekend is, kan aan de hand van een poweranalyse bepaald worden of de instroom voldoende is voor een effectevaluatie. Dit maakt 'voldoende instroom' een indicator voor een goede uitvoering van de effectevaluatie.

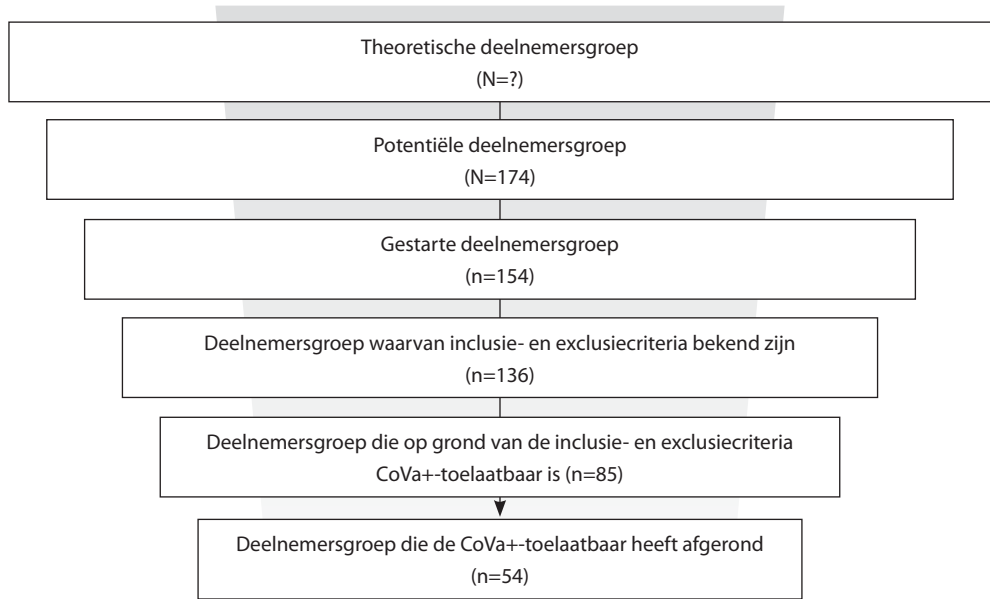
2. Worden de justitiabelen voor wie het programma bedoeld is, geselecteerd?
 - a. Welke knelpunten doen zich voor bij het screenen, de selectie en de behandeling van de justitiabelen? Doen zich onverwachte selectie-effecten in de praktijk voor? Zo ja, welke?
 - b. Wat kan er worden geconcludeerd over de justitiabelen die in aanmerking komen voor CoVa+ maar dit weigeren?

Op grond van een analyse van de potentiële doelgroep die in 2010 had kunnen deelnemen aan de CoVa+ blijkt dat er van de 174 potentiële deelnemers die voor de CoVa+ werden ingeschreven al direct twintig deelnemers afvielen. De redenen hiervoor waren dat hun IQ-score achteraf toch te laag bleek, dat de detentieduur te kort was, de reisafstand te lang

of de motivatie te laag. Van de 154 deelnemers die in 2010 de CoVa+ hebben doorlopen, hebben 94 deelnemers (61,0 procent) de training succesvol afgerond.

Als we daarnaast de inclusie- en exclusiecriteria strikt volgen, resteert een ander aantal deelnemers dat de CoVa+ in 2010 daadwerkelijk heeft afgerond:

Figuur 6.1: de Doelgroepstreechter



Het verschil tussen de deelnemers die aan de inclusie- en exclusiecriteria voldoen en de CoVa+ hebben afgerond en alle deelnemers die de CoVa+ hebben afgerond, is groot: 54 om 94 personen. Kennelijk is voor de deelnemers in 2010 dus breder geselecteerd dan alleen op voornoemde criteria. Overigens geeft de programmamanager aan dat voor de deelnemers in 2011 strikter wordt geselecteerd op basis van de inclusie- en exclusiecriteria.

Er komen bij het screenen diverse knelpunten voor, zowel in de potentiële doelgroep die voor de CoVa+ aangemeld is, als in een fictieve doelgroep die nog aanbevoord kan worden. Wat de potentiële doelgroep betreft, wordt in het voorgesprek bijvoorbeeld de motivatie om deel te nemen beoordeeld. Toch blijkt uit het onderzoek dat veel deelnemers gaandeweg de training niet (meer) gemotiveerd zijn. Het is de vraag of dalende motivatie tijdens een training al in het voortraject te herkennen is, maar aandacht hiervoor is op grond van het aantal niet-gemotiveerden zeker belangrijk.

Als het gaat om de theoretische CoVa+-doelgroep is eerder al aangegeven dat er een mogelijk grotere potentiële doelgroep is als meer justitiabelen een IQ-scoretest doen.

Een aandachtspunt bij de selectie van de doelgroep is de reële mogelijkheid dat er in de toekomst wijzigingen in de RISc, die ook van invloed zijn op de inclusie- en exclusiecriteria van de CoVa+, worden doorgevoerd. Deels zijn de wijzigingen die in 2010 in de inclusie- en exclusiecriteria zijn aangebracht hierop terug te voeren. Met de toekomstige aanpassing van de RISc versie 3.2 en de mogelijke komst RISc versie 4.0 is het van belang om voor een eventuele effectmeting te kijken of wijzigingen ook de samenstelling van de doelgroep beïnvloeden.

Hetzelfde geldt voor nieuwe praktische en theoretische inzichten die in 2010 hebben geleid tot het aanpassen van de inclusie- en exclusiecriteria. Voor een zuivere effectmeting heeft het in ieder geval de voorkeur dat inclusie- en exclusiecriteria tussentijds niet aangepast worden.

Categorie 2: betrokkenheid en motivatie

3. Hoe staan de deelnemers tegenover de CoVa+?

- a. In welke mate zijn de deelnemers gemotiveerd?
- b. Met welke uitval van deelnemers heeft men te maken, in welke omstandigheden en om welke redenen haken deelnemers voortijdig af?

Een tekort aan motivatie en het moeite hebben met afspraken zijn de belangrijkste redenen voor tussentijdse uitval. Dit geldt voor bijna de helft van de 58 deelnemers die tijdens de training uitvallen. Wanneer we het verzuim van deelnemers ook hieronder scharen, bepalen deze redenen bijna driekwart van de uitval. Vanwege de effectmeting kan het dus belangrijk zijn hier meer aandacht aan te besteden. Op zich is (het tegengaan van) uitval geen indicator voor een voldoende uitvoering van de effectevaluatie, maar heeft uitval wel gevolgen voor de omvang van de experimentele en controlegroep.

4. Hoe waarden de medewerkers/uitvoerders de methodiek?

De trainers en interventiecoaches zijn in hoofdzaak positief over de training en de programmahandleiding. Een aandachtspunt is dat trainers en interventiecoaches van mening zijn dat sommige items en huiswerkopdrachten in de training te moeilijk zijn voor de deelnemers. Met name de helpende en niet-helpende gedachten, de integratie van die gedachten in de Helpende Hand en de achterliggende betekenis van de letters 'RELAX' zijn voor sommige deelnemers problematisch. Ook komt het voor dat voorbeelden te ver van de belevingswereld van de deelnemers afliggen.

Categorie 3: verbinding CoVa+ en de totale begeleiding

5. Maakt CoVa+ deel uit van een behandeltraject, is het een onderdeel van een ander geheel, of staat het op zichzelf? Welke trajecten lopen voorafgaand, tijdens en na CoVa+?

De CoVa+ is geen onderdeel van een behandeltraject, maar onderdeel van de sanctietoepassing. De CoVa+ kan zowel intramuraal als extramuraal opgelegd worden. Voorafgaand, tijdens en na de CoVa+ loopt voor intramurale deelnemers het detentietraject in het kader van Terugdringen Recidive (TR) of de maatregel Inrichting Stelselmatige Dader (ISD). Voor extramurale deelnemers kan de CoVa+ zijn opgelegd als voorwaarde bij reclasseringstoezicht of als voorwaarde bij een schorsing, bij vonnis of bij tenuitvoerlegging.

Er is voor het de interventie geput uit CoVa-materiaal dat al sinds 2005 gebruikt wordt. Hoewel er in het verleden toenadering is gezocht met de CoVa, om de deelnemers te filteren op IQ-score, is dit tot op heden nog niet geëffectueerd. Wat betreft de samenwerking met andere gedragsinterventies staat de CoVa+ nog betrekkelijk op zichzelf. Gezien de omstandigheid dat er regelmatig potentiële CoVa+-deelnemers in een CoVa-training zijn geplaatst, lijkt in eerste instantie vooral afstemming met deze gedragsinterventie van belang.

6. Zijn er factoren buiten CoVa+ aan te wijzen die de uitvoering van het programma in de weg staan?

Een punt van aandacht is het regio-overstijgende karakter van de CoVa+ versus de regionale binding van de trainers. Regionale unitmanagers zijn niet altijd voorstander van het 'uitlenen' van trainers aan andere regio's, waardoor de kans bestaat dat trainers uitvallen. Mogelijk is dit voor de toekomst geen cruciaal punt, aangezien blijkt dat er nog steeds trainers worden aangenomen. Gezien de toename in trainingen en deelnemers is dat ook een vereiste, aangezien een training bij voorkeur niet door te veel trainers gegeven moet worden; dit leidt volgens geïnterviewden namelijk tot minder binding bij deelnemers, daarmee mogelijk tot minder motivatie en vervolgens meer uitval.

Categorie 4: programma-integriteit CoVa+

7. In hoeverre wordt het programma uitgevoerd conform de handleidingen?

- a. Hebben de trainers gewerkt volgens het protocol?
- b. Voldoen trainers en toezichthouders/trajectbegeleiders aan de gestelde opleidings-eisen?
- c. Hebben de justitiabelen een vaste trainer voor het totale traject gehad?

Uit de beeldanalyse blijkt dat het overgrote deel van de bijeenkomsten via de juiste volgorde verloopt; er worden nauwelijks onderdelen in het programma omgewisseld. De tijdsduur van de bijeenkomsten ligt iets beneden de norm van 90 minuten, waarbij amper verschillen optreden tussen intramurale en extramurale trainingen.

Inhoudelijk houdt het merendeel van de trainers vast aan wat in de programmahandleiding staat. Enkele trainers, vaak de meer ervaren personen, willen nog wel eens afwijken, omdat ze zelf voorbeelden hebben die beter bij de belevingswereld van de deelnemers aansluiten of omdat deelnemers het anders niet begrijpen. Geredeneerd vanuit het responsiviteitsbeginsel is dit niet als ontoelaatbaar of als een inbreuk op de programma-integriteit aan te merken. Sterker nog: gelet op de duur van de training is enige variatie in het gebruik van voorbeelden legitiem.

Alle trainers zijn opgeleid voor de CoVa+, maar nog niet de helft heeft een CoVa+-licentie. Grotendeels ligt de verklaring hiervoor in de korte tijd dat CoVa+-trainers werkzaam zijn. In die zin is de CoVa+ een training in ontwikkeling; veel nieuwe trainers moeten zich de CoVa+ nog 'eigen' maken, terwijl de leerbaarheid van een enkele, vooral meer ervaren, trainer een aandachtspunt blijft. Toch menen we dat de CoVa+ het 'kinderschoentijdperk', waarvoor Nas et al. (2011) waarschuwen, inmiddels ontgroeid is. Het strikt naleven van de

opleidings- en licentie-eisen zijn voor een programma-integere invulling van de CoVa+, en daarmee ook voor de eventuele effectmeting, evenwel essentieel.

In de beeldanalyse zijn de trainers kwalitatief beoordeeld op 'therapeutische technieken', 'persoonlijkheid van de trainer', 'responsiviteit', 'gebruik motivational interviewing' en 'overige aspecten' (zie bijlage 6). De gemiddelde kwalitatieve score van de trainers is goed en ligt gemiddeld op 4,1 op een schaal van maximaal 5. De scores op 'therapeutische technieken', 'persoonlijkheid van de trainer', 'responsiviteit', 'gebruik motivational interviewing' en 'overige aspecten' lopen uiteen van 3,9 tot en met 4,3. Er is met andere woorden geen onderwerp dat kwalitatief laag scoort.

Er resteert voor de programma-integriteit een punt van aandacht als het gaat om het onderdeel 'aandacht van de trainer voor het huiswerk'. Op dit onderdeel scoren 23 van de 35 beoordeelde trainers slecht.

Een training wordt idealiter door twee vaste en een back-uptrainer gegeven, zo wijzen de interviews uit. De back-uptrainer kan een vaste trainer vervangen in geval van bijvoorbeeld ziekte of vakantie. In een enkel geval is het voorgekomen dat een training door te veel trainers gegeven is, waardoor het risico bestaat dat deelnemers zich niet binden en daardoor uitvallen.

8. Zijn er verschillen tussen de instellingen met betrekking tot de uitvoeringen en, zo ja, waar hebben die verschillen betrekking op?

De beelden van de CoVa+-trainingen maken het niet mogelijk om te analyseren op verschillen tussen instellingen. Evenmin geven de gehouden interviews aanleiding om verschillen tussen instellingen te benoemen.

9. Wordt er verschillend omgegaan met diverse doelgroepen? Is er sprake van programmadifferentiatie?

Eerder in dit hoofdstuk is al aangegeven dat een enkele trainer hooguit voorbeelden aanpast aan het niveau van deelnemers. Daarnaast blijkt uit de doelgroepanalyse en de interviews met trainers dat differentiatie op herkomst (Nederlands en niet-Nederlands) niet gebeurt en niet noodzakelijk is, een enkele uitzondering daargelaten. Geconcludeerd kan dan ook worden dat binnen de CoVa+ in hoofdzaak geen sprake is van programmadifferentiatie.

10. Hebben de instellingen voldoende middelen tot hun beschikking om de interventie goed uit te voeren?

Uit het onderzoek blijkt dat er voldoende middelen voor de uitvoering van de CoVa+ voorhanden zijn.

11. Welke knelpunten doen zich voor bij de uitvoering van de methodiek in de praktijk: welke onvoorziene gevolgen tekenen zich eventueel af? Wat zijn de achterliggende oorzaken van deze knelpunten?

Als de deelnemers eenmaal zijn geselecteerd, dan is het vooral de reisafstand die deelnemers praktisch parten speelt. Trainers kunnen in praktische zin weerhouden worden van

het geven van een training buiten hun regio omdat de unitmanager dit niet toestaat. Indien CoVa+-trainingen in steeds meer PI's en steden gegeven zullen gaan worden, zullen deze knelpunten mogelijk minder urgent worden.

12. Dienen er aanpassingen plaats te vinden in de opzet en/of in de context bij de CoVa+?

Zo ja, waarom en wat hoopt men met deze bijstellingen te bereiken?

Vanuit verschillende bronnen (onder ander de interviews en de trainersvragenlijst) komt naar voren dat sommige onderdelen niet geheel aansluiten bij de doelgroep dan wel de trainingsopzet. In essentie gaat het om de volgende trainingsonderdelen:

- 'Helpende en niet-helpende gedachten' passen niet logisch in de Helpende Hand;
- De letters RELAX op de Helpende Hand sluiten niet direct aan op wat ermee bedoeld wordt. Zo staat de letter L voor 'leg uit wat je doel is'.

Categorie 5: naar een effectevaluatie

13. Hoe gaat het met de afname van de meetinstrumenten die van belang zijn voor de effectevaluatie? Wie neemt ze af?

Deze onderzoeksvraag is op te delen in meetinstrumenten voor selectie van de doelgroep (bijvoorbeeld inclusie- en exclusiecriteria), meetinstrumenten voor de doelgroep tijdens de training (bijvoorbeeld motivatie van deelnemers) en meetinstrumenten voor de training zelf (kengetallen over trainingen, aantallen trainers, deelnemende PI's en steden). Een meetinstrument voor de kwantitatieve beoordeling van de trainingen of de kwalitatieve beoordeling van de trainers is voor de effectevaluatie niet nodig.

De gegevens voor de selectie van de doelgroep zijn uit zowel RISc als CVS te herleiden. De relevante RISc-items zijn betrekkelijk eenvoudig op te vragen. Voor de CVS-gegevens, en dan doelen we met name op de hoogte van de totale IQ-score volgens de WAIS, is dossieranalyse noodzakelijk. Tot op heden wordt de IQ-score voor iedere deelnemer nog niet centraal bij de programmamanager van het Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering verzameld, maar voor de effectevaluatie is dit zeker aanbevelenswaardig.

De meetinstrumenten voor de doelgroep zelf, met name als het gaat om kwalitatieve aspecten, zoals motivatie en participatie in de training, zijn eveneens uit CVS te herleiden. Dit vereist wel enige registratiediscipline en CVS-dossierkennis.

De meetinstrumenten voor de training zelf worden centraal verzameld door de programmamanager. Dit is ook een onderdeel van de taken die door de programmamanager uitgevoerd dienen te worden.

14. Wat valt uit de resultaten van de procesevaluatie te concluderen over de haalbaarheid van een effectevaluatie op dit moment?

Op basis van de onderzoeksresultaten achten we een effectevaluatie mogelijk, mits aan enkele indicatoren voor een voldoende uitvoering van de CoVa+ invulling gegeven wordt. Onder 'voldoende uitvoering' verstaan we datgene dat voor een effectonderzoek noodzakelijk is. Wat daarbij precies voldoende is, is in de wetenschappelijke literatuur niet eenduidig vastgesteld.¹

We komen mede tot de indicatoren op basis van de ervaringen in een drietal (eerdere) uitgevoerde procesevaluaties² in combinatie met de inzichten uit de eerder genoemde studie naar de implementatie van erkende gedragsinterventies in de praktijk.³

In tabel 6.1 geven we de indicatoren voor een voldoende uitvoering van een effectevaluatie van de CoVa+. Deze indicatoren zijn het resultaat van alle onderzoeksbevindingen, zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve.

De tabel verdient nog enige toelichting. Wanneer een indicator een ‘+’ scoort, is op het moment voldaan aan de indicator. Indien achter de indicator een ‘+/-’ staat, dient nog voordat met een effectevaluatie wordt gestart bepaald te worden of aan de indicator voldoende invulling is gegeven (en er feitelijk dus is toegewerkt naar een +).

Met het aangeven van de indicatoren geven we direct invulling aan de laatste onderzoeksvraag (nummer 15: ‘welke criteria kunnen het best worden gebruikt bij het monitoren van de uitvoering van het programma ten tijde van de effectevaluatie?’).

Tabel 6.1: indicatoren voor een voldoende uitvoering van een effectmeting van de CoVa+

Indicatoren	Onderzoeks-resultaat	
	+	+/-
<i>De selectie van de deelnemers is conform de inclusie- en exclusiecriteria</i>		
<i>De inclusie- en exclusiecriteria wijzigen niet tijdens de effectevaluatie</i>		
<i>De instroom van de deelnemers is voldoende voor een effectevaluatie⁴</i>		
<i>De programmahandleiding wordt in voldoende mate gevolgd, waarbij in ieder geval de essentiële onderdelen programma-integer worden uitgevoerd</i>		
<i>Er zijn voldoende trainers die een inzet van bij voorkeur drie dezelfde trainers per training garanderen</i>		
<i>De opleidings- en licentie-eisen voor de trainers worden nageleefd</i>		
<i>De uitvoeringsorganisatie draagt zorg voor de borging van de kwaliteit van de trainers⁵</i>		
<i>De uitvoeringsorganisatie legt binnen een registratiesysteem relevante kengetallen vast</i>		

Eindnoten

- Als het bijvoorbeeld gaat om programma-integriteit worden in onderzoeken verschillende integriteitspercentages (objectief te beoordelen onderdelen van de training) genoemd. Volgens Durlak en Dupre (2008) is een programma-integriteit van 60 procent voldoende om de gewenste effecten tot stand te brengen. Lowenkamp, Pealer, Smith en Latessa (2006) stellen dat de recidivereductie vier tot tien keer hoger is wanneer interventies 50 procent of hoger scoren op integriteit. Wanneer we de objectief te beoordelen onderdelen van de CoVa+ nagaan, wordt ruimschoots aan het meest strenge criterium van 60 procent voldaan, met maar weinig onderdelen die overgeslagen worden. Het bespreken van het huiswerk door de trainer is grosso modo het onderdeel dat eigenlijk het meest wordt overgeslagen.

2. Ferwerda et al. (2009); Kuppens, Nieuwenhuis en Ferwerda (2011) en de procesevaluatie van de Korte Leefstijltraining (Schoenmakers, Van Leiden, Bremmers en Ferwerda, 2012).
3. Nas et al. (2011).
4. Vast te stellen via een poweranalyse.
5. Het gaat dan om een vastgesteld aantal coachinggesprekken, intervisiebijeenkomsten en het aantal gegeven trainingen per jaar.

Geraadpleegde literatuur

3RO (Reclassering Nederland, Stichting Verslavingsreclassering GGZ en Leger des Heil Jeugdzorg & Reclassering, 2007). *Advies en toezicht in perspectief*. Utrecht: 3RO.

3RO (Reclassering Nederland, Stichting Verslavingsreclassering GGZ en Leger des Heil Jeugdzorg & Reclassering, 2010a). *Handleiding RISc versie 3. Deel 1: Basisdiagnostiek, Verdiepingsdiagnostiek en Integrale conclusie*. Utrecht: 3RO.

3RO (Reclassering Nederland, Stichting Verslavingsreclassering GGZ en Leger des Heil Jeugdzorg & Reclassering, 2010b). *Handleiding RISc versie 3. Deel 2: Indicatiestelling*. Utrecht: 3RO.

Bosker, J. (2007). *Fundament voor de ontwikkeling van de adviesfunctie van de reclassering*. Utrecht: Reclassering Nederland.

Burik, A.E. van en Persoon, A.M. (2008). *Procesevaluatie CoVa+. Een onderzoek naar de implementatie van een nieuwe gedragsinterventie voor volwassen justitiabelen*. Woerden: Adviesbureau Van Montfoort.

Durlak, J. en Dupre, E. (2008). Implementation matters: A review of research on the influence of implementation on program outcomes and the factors affecting implementation. In: Nas, C.N., Ooyen-Houben, M.M.J. van en Wieman, J. (2011). *Interventies in uitvoering. Wat er mis kan gaan bij de uitvoering van justitiële (gedrags)interventies en hoe dat komt*. Den Haag: WODC.

Erkenningscommissie Gedragsinterventies Justitie (2008). *Beschrijving Kwaliteitscriteria*. Den Haag: Ministerie van Justitie.

Etman, O., Ende, B. van den, Verkroost, M. en Westerbeek, E. (2011). *Integraal plan Gedragsinterventies 3RO versie 2.1*. Utrecht: 3RO.

Ferwerda, H.B., Wijk, A. van, Arts, N. en Kuppens, J. (2009). *CoVa volgens plan? Een vooronderzoek naar de mogelijkheden en reikwijdte van een effectonderzoek van de cognitieve vaardigheidstraining*. Arnhem: Bureau Beke.

Gevangeniswezen-3RO (2007). Programma Terugdringen Recidive. *Draaiboek samenwerking Gevangeniswezen & Reclassering*. Den Haag/Utrecht: Gevangeniswezen/3RO.

Holsteijn, N. van (2011). *Profielen van daders met een licht verstandelijke beperking: de relatie tussen IQ en delinquent gedrag. Masterscriptie Forensische Orthopedagogiek*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.

Knaap, L.M. van der, Leenarts, L.E.W en Nijssen, L.T.J. (2007). *Psychometrische kwaliteiten van de Recidive Inschattingschalen (RISc). Interbeoordelaarsbetrouwbaarheid, interne consistentie en congruente validiteit*. Den Haag: WODC.

Kuppens, J., Nieuwenhuis, A. en Ferwerda, H. (2011). *Los van drank. Procesevaluatie Haltafdoening Alcohol*. Arnhem: Bureau Beke.

Leeuw, F.L. (2010). Benefits and costs of evaluation: An essay. In: Nas, C.N., Ooyen-Houben, M.M.J. van en Wieman, J. (2011). *Interventies in uitvoering. Wat er mis kan gaan bij de uitvoering van justitiële (gedrags)interventies en hoe dat komt*. Den Haag: WODC.

Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Adviesbureau Van Montfoort (2008a). Algemene samenvatting en leeswijzer CoVa+. *Houd je hoofd Cool met de Helpende Hand*. Utrecht/Amersfoort: LJ&R/Adviesbureau Van Montfoort.

Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Adviesbureau Van Montfoort (2008b). Managementhandleiding CoVa+. *Houd je hoofd Cool met de Helpende hand*. Utrecht/Amersfoort: LJ&R/Adviesbureau Van Montfoort.

Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Adviesbureau Van Montfoort (2008c). Opleidingshandleiding CoVa+. *Houd je hoofd Cool met de Helpende hand*. Utrecht/Amersfoort: LJ&R/Adviesbureau Van Montfoort.

Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Adviesbureau Van Montfoort (2008d). Theoretische handleiding CoVa+. *Houd je hoofd Cool met de Helpende hand*. Utrecht/Amersfoort: LJ&R/Adviesbureau Van Montfoort.

Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Adviesbureau Van Montfoort (2008e). Evaluatiehandleiding CoVa+. *Houd je hoofd Cool met de Helpende hand*. Utrecht/Amersfoort: LJ&R/Adviesbureau Van Montfoort.

Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Adviesbureau Van Montfoort (2010). Programmahandleiding CoVa+. *Houd je hoofd Cool met de Helpende hand*. Utrecht/Amersfoort: LJ&R/Adviesbureau Van Montfoort.

Lipsey, M.W. (2009). The primary factors that characterize effective interventions with juvenile offenders: A meta-analytic overview. In: Nas, C.N., Ooyen-Houben, M.M.J. van en Wieman, J. (2011). *Interventies in uitvoering. Wat er mis kan gaan bij de uitvoering van justitiële (gedrags)interventies en hoe dat komt*. Den Haag: WODC.

Lowenkamp, C. T., Pealer, J., Smith, P. en Latessa, E.J. (2006). Adhering to the risk and need principles: does it matter for supervision-based programs? In: *Federal Probation*, volume 70, nr. 3.

McGraw, K. and Wong, S. (1996). Forming inferences about some interclass correlation coefficients. In: *Psychological Methods*, vol. 1, no.1, page 30-46.

Miller, W.R. and Rollnick, S. (2002) *Motivational interviewing: preparing people for change*. New York: The Guilford Press.

Ministerie van Justitie (2007). *Draaiboek samenwerking Gevangeniswezen en Reclassering. GW-3RO*. Den Haag: Ministerie van Justitie.

Ministerie van Justitie (2008). *Factsheet Wet voorwaardelijke invrijheidstelling. F&A 8879*. Den Haag: Ministerie van Justitie.

Nas, C.N., Ooyen-Houben, M.M.J. van en Wieman, J. (2011). *Interventies in uitvoering. Wat er mis kan gaan bij de uitvoering van justitiële (gedrags)interventies en hoe dat komt*. Den Haag: WODC.

Ooyen-Houben, M.M.J. van, Nas, J. en Mulder, J. (2011). What Works en What goes Wrong? Over evidence-based beleid in de dagelijkse praktijk. In: *Justitiële verkenningen*, 37 (5), pp 64-79.

Poppel, J. van en Tackoen, I. (2004). *Procesevaluatie testfase Enhanced Thinking Skills-training cognitieve vaardigheden (ETSCova): eerst denken, dan doen*. Tilburg/Gent: IVA/Universiteit Gent.

Programma Terugdringen Recidive (2007). *Draaiboek samenwerking Gevangeniswezen & Reclassering*. Den Haag/Utrecht: Ministerie van Justitie (DJI) en 3RO.

Raad voor de Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming (2008). *Gedetineerden met een verstandelijke beperking*. Den Haag: Raad voor de Strafrechtstoepassing en Jeugdbescherming.

Schoenmakers, Y., Leiden, I. van, Bremmers, B. en Ferwerda, H. (2012). *Onder controle? Een procesevaluatie van de gedragsinterventie 'Korte Leefstijltraining voor verslaafde justitiabelen'*. Arnhem/Den Haag: Bureau Beke/WODC, Ministerie van Justitie.

Taylor, J.L., Lindsay, W.R. en Willner, P. (2008). CBT for People with Intellectual Disabilities: Emerging Evidence, Cognitive Ability and IQ Effects. In: *Behavioural and Cognitive Psychotherapy* *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 36: pp 723-733. Londen: British Association for Behavioural and Cognitive Psychotherapies.

Wechsler, D. (2005). *WAIS-III. Nederlandstalige bewerking. Technische handleiding*. Amsterdam: Harcourt Test Publishers.

Wit, M. de, Moonen, X.M.H. en Douma, J. (2011). *Richtlijn effectieve interventies. Aanbevelingen voor het ontwikkelen, aanpassen en uitvoeren van gedragsveranderende interventies voor jeugdigen met een licht verstandelijke beperking*. Utrecht: Landelijk Kenniscentrum LVG.

Bijlage 1: items analyseformat CVS en RISc

RISc-items	CVS-items
Achternaam	Geboorteland
CVS-nummer	Intramuraal/extramuraal
Geboortedatum	Plaats training
Geslacht	Juridisch kader
Tolk nodig?	Bijeenkomsten aanwezig
Indexdelict	Bijeenkomsten afwezig
Leeftijd eerste veroordeling	Extra informatie
Score item 1.5	Trouw in huiswerk
Score item 1.6	Resultaat training
Score item 1.7	Reden niet gestart
Score item 1.8	Reden training voortijdig beëindigd
Score item 1.9	Motivatie tijdens training
Ontkenning	Toepassen Helpende Hand
Score item 2.10	Participatie
Score item 2.11a	IQ-score WAIS
Score item 2.11b	
Score item 3.2	
IQ-score, vermelding uit RISC	
Score item 5.4	
Uitleg 5.4	
Score item 6.3	
Score item 8.1a	
Score item 8.1B	
Score item 8.2	
Score item 8.3	
Score item 9.1	
Score item 9.2	
Score item 9.3	
Score item 10.2	
Score item 10.4	
Score item 11.1	
Score item 11.2	
Score item 11.3	
Score item 11.4	
Score item 11.5	
Score item 11.6	
Score item 11.7	
Score item 11.8	
Score item 12.2	
Score item 12.4	
Score item 12.5	
Gewogen score schaal 11	
Inschatting van recidive	

Bijlage 2: vragenlijst trainers

Verzenden via e-mail

Formulier afdrukken

Vragenlijst trainers CoVa+

Een belangrijk onderdeel in de procesevaluatie van de CoVa+ is het vragen naar de mening van de trainers over diverse aspecten van de CoVa+ -training. Omdat u trainingen geeft, verzoeken we u deze vragenlijst in te vullen. De vragen hebben onder andere betrekking op uw achtergrond, ervaringen met en waardering van de interventie, succesfactoren en aandachtspunten.

Alle antwoorden kunt u intypen in de daarvoor bestemde ruimte. Daar waar gevraagd wordt om een antwoord aan te kruisen of hokjes staan, kunt u een kruisje zetten. Ook vragen wij u regelmatig om een toelichting.

Mocht u vragen over deze vragenlijst hebben, dan kunt u contact opnemen met de heer Jos Kuppens van Bureau Beke, telefoonnummer 026-443 8619 of via j.kuppens@beke.nl.

Onderdeel A: basisgegevens	
1.	Wat is uw naam? <i>Uw naam wordt alleen gebruikt om de respons te optimaliseren. Alle door u aangeleverde informatie wordt verder anoniem verwerkt.</i> Uw naam:
2.	Wat is uw leeftijd? jaar
3.	Wat is uw geslacht? <input type="checkbox"/> Man <input type="checkbox"/> Vrouw
4.	Wat is uw hoogstgenoten afgeronde opleiding? <i>Geef hieronder een omschrijving</i>
5.	Werkt u bij het Leger des Heils Jeugdzorg en Reclassering (LJ&R)? <input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nee, ik werk bij een van de andere twee reclasseringsorganisaties <input type="checkbox"/> Nee, ik ben een externe trainer
6.	Welk soort CoVa+ -training geeft u? <input type="checkbox"/> Alleen intramurale trainingen <input type="checkbox"/> Alleen extramurale trainingen <input type="checkbox"/> Zowel intra- als extramurale trainingen
7.	Hoeveel CoVa+ -trainingen heeft u tot op heden gegeven? <i>MaaK hierbij onderscheid tussen: volledig (36 bijeenkomsten), grotendeels (tussen 35 en 20 bijeenkomsten), gedeeltelijk (tussen 19 en 5 bijeenkomsten) en incidenteel (1 tot 4 bijeenkomsten)</i> <input type="checkbox"/> stuks volledig (<i>alle 36 bijeenkomsten</i>) <input type="checkbox"/> stuks grotendeels (<i>tussen de 35 en 20 bijeenkomsten</i>) <input type="checkbox"/> stuks gedeeltelijk (<i>tussen de 19 en 5 bijeenkomsten</i>) <input type="checkbox"/> stuks incidenteel (<i>1 tot 4 bijeenkomsten</i>)

Onderdeel B: relevante kwalificaties

8. Heeft u de training Kernvaardigheden gevolgd?

Ja

Nee, want: (Geef hieronder een toelichting bij 'nee'.)

9. Heeft u de CoVa+ -opleiding gevolgd?

Ja

Nee, want: (Geef hieronder een toelichting bij 'nee'.)

10. Heeft u ervaring met andere trainingen voor (ex-)gedetineerden?

Nee

Ja, namelijk: (Geef hieronder een toelichting bij 'ja'.)

11. Heeft u een of meerdere verdiepsdagen gevolgd?

Nee

Ja, namelijk _ _ stuks

12. Heeft u een of meerdere opfrisdagen gevolgd?

Nee

Ja, namelijk _ _ stuks

Onderdeel C: ervaringen met de CoVa+ -trainingen

13. **Geef uw mening over onderstaande stellingen**

Uw mening over de verschillende aspecten kunt u aangeven door te scoren op de categorieën:

Ja: u bent tevreden over dit aspect, u bent het met de stelling eens;

Matig: het betreffende aspect kan beter, maar is voldoende;

Nee: aan dit aspect wordt onvoldoende voldaan, u bent het niet eens met de stelling.

	Ja	Matig	Nee
De opbouw van de training is logisch			
De training is volledig (alle noodzakelijke aspecten komen aan bod)			
De programmahandleiding is voor de trainer compleet			
De programmahandleiding is voor de trainer begrijpelijk			
De programmahandleiding biedt ruimte voor eigen inbreng van de trainer			
De motivatie van de deelnemers tijdens de training is voldoende			
Ik sla onderdelen van de programmahandleiding over			
Ik voeg eigen onderdelen aan de programmahandleiding toe			
Teveel wisseling van trainers geeft onrust in de groep deelnemers			
De opdrachten tijdens de bijeenkomsten zijn voor alle deelnemers begrijpelijk			
De opdrachten tijdens de sessies zijn voor alle deelnemers uitvoerbaar			
De huiswerkopdrachten zijn voor alle deelnemers begrijpelijk			
De huiswerkopdrachten zijn voor alle deelnemers uitvoerbaar			

14. **Welke eventuele verbeterpunten moeten in de programmahandleiding worden doorgevoerd?**

Geef hieronder een toelichting

15. **Bestaan er volgens u inhoudelijke verschillen in de uitvoering door de trainers als het gaat om motivational interviewing?**

Nee

Ja, namelijk op de volgende punten (*Geef hieronder een toelichting bij 'ja'.*)

16. **Welke knelpunten ervaart u bij het geven van de trainingen?**

Denk hier bijvoorbeeld aan knelpunten rond de programmahandleiding, deelnemersniveau, deskundigheid van de trainers, coaching en regelmatig terugkerende onderdelen in de programmahandleiding

Geef hieronder een toelichting

17. **Welke eventuele verbeterpunten zou u in de trainingen willen doorvoeren?**

Denk hier bijvoorbeeld aan knelpunten rond de programmahandleiding, deelnemersniveau, deskundigheid van de trainers, coaching en regelmatig terugkerende onderdelen in de programmahandleiding

Geef hieronder een toelichting

<p>18. Wijkt u zelf in de trainingsuitvoering wel eens af van de handleiding?</p> <p><input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Ja, omdat: <i>(Geef hieronder een toelichting bij 'ja'.)</i></p>
<p>19. Past u de training aan bepaalde deelnemers binnen de groep aan?</p> <p><input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Ja, bijvoorbeeld in het geval van: <i>(Geef hieronder een toelichting bij 'ja'.)</i></p>
<p>20. Maakt u in de uitvoering van de training onderscheid in intra- en extramurale trainingen als het gaat om de volgende aspecten:</p> <p>A. De organisatie van de training (bijvoorbeeld de afstemming met de locatieverantwoordelijke)</p> <p><input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Ja, omdat: <i>(Geef hieronder een toelichting bij 'ja'.)</i></p>
<p>B. De logistiek (bijvoorbeeld de aanwezigheid van trainingsmateriaal)</p> <p><input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Ja, omdat: <i>(Geef hieronder een toelichting bij 'ja'.)</i></p>
<p>C. De deelnemer</p> <p><input type="checkbox"/> Nee <input type="checkbox"/> Ja, omdat: <i>(Geef hieronder een toelichting bij 'ja'.)</i></p>

<p>21. Hieronder staat de lijst met de 36 bijeenkomsten van de CoVa+ -training. Kunt u een top 3 maken van bijeenkomsten die op basis van uw praktijkervaring lastig uitvoerbaar zijn en een top 3 van eenvoudig uitvoerbare bijeenkomsten?</p>	
1 Inleiding, kennismaking en afspraken	19 Stap 3: Leg uit wat je doel is
2 Kennismaking en introductie 'Stop! Relax'	20 Zoveel mogelijk oplossingen bedenken
3 Opkomen voor jezelf	21 Verder met Stap 4: Alle oplossingen bedacht?
4 Actief Luisteren (communicatie 1)	22 Stap 5: X-factor
5 Opkomen voor jezelf (Assertiviteit 2)	23 Stap 1 tot en met 5: De hele Helpende Hand
6 Communiceren: Uitdrukken verbaal en non-verbaal	24 Piets Probleem
7 Oefenen met opkomen voor jezelf	25 Assertiviteit en helpende gedachten
8 Welke gevoelens zijn er?	26 Hulp vragen & sociaal netwerk
9 Lichamelijke Signalen	27 Brians probleem
10 Het stoplicht	28 Stap 0 tot en met 6 van de Helpende Hand
11 Persoonlijk actieplan	29 Jaaps probleem
12 Stap 1: Wat zijn de feiten?	30 Stap 1 tot en met 6 van de Helpende Hand
13 Vervolg stap 1	31 Rachids probleem
14 Stap 2: De eerste gedachte	32 Omgaan met teleurstellingen
15 Hoe zien andere mensen de situatie?	33 Wees je eigen 'Bob'
16 Stap 2: Helpende en niet-helpende gedachten	34 Boosterbijeenkomst m.b.v. Denksportspel
17 Steven Stress meer relaxt maken	35 Positief Toekomstplan & persoonlijke kwaliteiten
18 Stap 2: Belangrijk doel en helpende en niet-helpende gedachten	36 Presentatie & Afscheid
<p>21A. Top-3 van bijeenkomsten die volgens uw praktijkervaring lastig uitvoerbaar zijn <i>Alleen de nummers van de bijeenkomsten noteren is voldoende</i></p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> </div> <p>Geef hieronder een toelichting op uw keuze</p>	
<p>21B. Top-3 van bijeenkomsten die volgens uw praktijkervaring eenvoudig uitvoerbaar zijn <i>Alleen de nummers van de trainingen noteren is voldoende</i></p> <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px; margin-right: 5px;"></div> <div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 20px;"></div> </div> <p>Geef hieronder een toelichting op uw keuze</p>	

Onderdeel D: deelnemers en trainers

22. **Wat is voor u het minimale deelnemersaantal voor het uitvoeren van een training?**

Vul beide vakjes hieronder in

stuks met twee trainers

stuks met één trainer

Geef hieronder een toelichting op beide antwoorden

23. **Het IQ-bereik van deelnemers loopt van 65 tot 90. Vindt u dit bereik te breed?**

Nee

Ja, want: *(Geef hieronder een toelichting bij 'ja'.)*

24. **Heeft u wel eens problemen ervaren met de samenstelling van de groep, gelet op de inclusie- en exclusiecriteria?**

Nee

Ja, namelijk: *(Geef hieronder een toelichting bij 'ja'.)*

25. **Hoe vaak komt het voor dat er een deelnemer in de groep zit die op basis van de inclusie- en exclusiecriteria eigenlijk geen CoVa+ had moeten volgen?**

Dit heb ik nog nooit meegemaakt

Dit heb ik tot op heden hooguit 1 keer meegemaakt

Dit heb ik al in meerdere trainingen meegemaakt

Dit maak ik altijd, in iedere training wel bij minimaal een deelnemer, mee

26. **Wat gebeurt er als er een trainer volledig uitvalt?**

Dan neemt de reservetrainer de plaats in

Dan gaat de enige overgebleven trainer met de training door

Dan gebeurt het volgende: *(geef hieronder een toelichting)*

Hartelijk dank voor uw medewerking aan deze vragenlijst.

Bijlage 3: respondentenlijst

<i>Mevr. Van den Ende</i>	Programmamanager LJ&R
<i>Mevr. Greefhorst</i>	Interventiecoach LJ&R
<i>Dhr. Stein</i>	Interventiecoach LJ&R
<i>Mevr. Weegenaar</i>	Interventiecoach LJ&R
<i>Mevr. Baelde</i>	Interventiecoach LJ&R
<i>Dhr. Van Leer</i>	Interventiecoach LJ&R
<i>Dhr. Van der Pluijm</i>	Interventiecoach LJ&R
<i>Mevr. Talstra</i>	Trainer LJ&R Groningen
<i>Mevr. Van Vught</i>	Trainer LJ&R Eindhoven
<i>Mevr. Postema</i>	Trainer RN Zutphen
<i>Mevr. Van der Pol</i>	Trainer LJ&R Utrecht
<i>Mevr. Van Kallen</i>	Trainer LJ&R Amsterdam
<i>Mevr. Schrijen</i>	Trainer LJ&R Maastricht
<i>Mevr. Vriens</i>	Trainer LJ&R Den Haag
<i>Mevr. Van Kalsbeek</i>	Trainer LJ&R Amsterdam
<i>Dhr. Hoekstra</i>	Zelfstandig trainer
<i>Dhr. Van Voorst</i>	Zelfstandig trainer

Daarnaast is mevrouw Valenkamp, senior onderzoeker bij Adviesbureau Van Montfoort, geraadpleegd over de wijzigingen in de inclusie- en exclusiecriteria van de CoVa+.

Bijlage 4: topiclijst interviews trainers

De persoon van de trainer

- Naam:
- Waar trainer:
- Wel/niet ZZP-er:
- Indien van toepassing: waarom vragenlijst niet ingevuld?

Doelgroep

- Zitten de juiste personen in de groep? Zo nee: hoe zijn de ‘buitenstaanders’ te typeren? Denk aan IQ-score, verslavingsproblematiek, gedragsproblemen, psychiatrische problematiek, depressies, ADHD en PDD-NOS
- Wordt voldoende gekeken of mensen groepsgericht zijn om deel te nemen aan de training?
- Uitvallers: hoe kijken ze hier tegenaan? Vinden ze dit vervelend?
- Hoe kan uitval voorkomen worden?
- Is er in de training ruimte voor verschillen in afkomst? Is dat nodig?
- Zijn allochtonen geneigd om trainers te accepteren als trainers vrouw zijn?
- Sommige trainers geven in de vragenlijst aan dat ze last hebben van mensen met persoonlijkheidsstoornis. Wat is hun reactie hierop?
- Hebben trainerswisselingen invloed op de motivatie van deelnemers?
- Kan de doelgroep de training voldoende begrijpen? Dit ten aanzien van de inhoud van de training en het huiswerk. Hoe zit het met de mensen met een lager totale IQ-score?
- Wat zijn de verschillen tussen intra- en extramurale deelnemers?

Organisatie van de CoVa+-training

- Heeft het geslacht van trainers invloed op de training? Bijvoorbeeld in geval van twee vrouwen?
- Hoe ervaren trainers een trainingswisseling? Komt dit teveel voor of valt dit mee?
- Wat zijn de oorzaken van uitval van trainers en hoe is dit te voorkomen?
- Wat zijn de ervaringen met de logistiek rond intra- en extramurale trainingen? Wat zijn de knelpunten die van invloed kunnen zijn op de deelnemers?
- Moet een training altijd door twee trainers gegeven worden? Met andere woorden: moet een training bij te weinig deelnemers worden afgeblazen?

De training zelf

- Zijn er genoeg/te veel/te weinig trainers? Dit vanwege wisselingen van trainers en mogelijke uitval van deelnemers hierdoor.
- Biedt de training ruimte voor eigen inbreng van de trainer?
- Zijn er voldoende/te veel mogelijkheden om eigen onderdelen aan de training toe te voegen?

- Moet de training worden herzien? Dit gezien het aandragen van de volgende verbeterpunten: lengte van de training, betere voorbeelden in training, meer gebruik van video en muziek, minder herhaling aan het eind, meer spreiding van nieuwe dingen rond bijeenkomsten 18, 19 en 20, te kinderlijke casussen en concreter werken aan doelen door middel van stappenplan aan het eind.

Ervaring met andere trainers

- Zit er verschil in het trainersniveau? Op welk gebied?
- Bestaat er een voorkeur om in vaste teams te werken? Waarom?
- Hoe gaan de trainers om met motivational interviewing?

Evaluatieformulier deelnemers

- Wat vinden de trainers van het evaluatieformulier?
- Wordt het serieus ingevuld door de cliënten?
- Wat moet aan het formulier veranderen?

Bijlage 5: kwantitatief analyseformat

Van de bijeenkomsten 9, 12, 16 en 20 zijn op basis van de programmahandleiding (Leger des Heils Jeugdzorg & Reclassering en Adviesbureau Van Montfoort, 2010) afzonderlijke analyseformats opgesteld. Het format van bijeenkomst 12 is in deze bijlage ter illustratie opgenomen.

Video-observatie BIJEENKOMST 12 (Stap 1: wat zijn de feiten)

Aanwijzingen voor de onderzoekers

- Gebruik maken van stopwatch voor tijdsduurregistratie
- Vooraf alle items doornemen met de programmahandleiding ernaast.

A. Algemeen (alle bijeenkomsten)

Voor alle bijeenkomsten gelden een aantal algemene vragen.

Vragen	Ja/nee	Niet te scoren
1. Zijn er 2 trainers aanwezig?		
2. Materiaal: is er Een flap over of een white board? Video-apparatuur? Pennen en/of stiften? Kopieën huiswerkopdrachten? Vorbereide flap met stap 1 van de hand		
3. Is het duidelijk wie de trainer en wie de co-trainer is?		

B. Aangepast per bijeenkomst:

Totaaloverzicht van de bijeenkomst. Gescoord wordt of alle hoofdonderdelen aan bod komen ('behandeld ja/nee'), in welke volgorde de onderdelen aan bod komen (cijfers oplopend) en in hoeverre er meer dan wel minder minuten aan de onderdelen besteed worden (aantal minuten meer (+) of minder (-) invullen).

BIJEENKOMST 12 Overzicht bijeenkomst-onderdelen	Behandeld? Ja/nee	Chronologie (cijfers geven)	Afwijking tijdsduur		Opmerkingen (eventueel reden van afwijking)
			+ min.	- min.	
1. Welkom heten (1 min)					
2. Kort rondje en terugblik (5 min)					
3. Agenda toelichten (2 min)					
4. Opdracht innemen (2 min)					

5. The Guardian (35 min)					
6. Pauze (20 min)					
7. Samenvatting (2 min)					
8. Doorvertellen (20 min)					
9. Huiswerk (2 min)					
10. Afsluiting (1 min)					

In het navolgende worden sommige afzonderlijke items van de vorige tabel afzonderlijk gedetailleerd behandeld. Per bijeenkomst een overzicht van alle punten die per onderdeel behandeld moeten worden. Onderzoekers scoren of ieder punt aan bod komt (deze kunnen we dan later ook relateren aan kolom 1 en tijd).

1. Welkom (1 min)	<i>Behandeld?</i>	<i>Chronologie</i> (cijfers geven)	<i>Opmerkingen</i> (eventueel reden van afwijking)
De trainers heten de deelnemers welkom		NVT	

2. Kort rondje en terugblik (5 min)	<i>Behandeld?</i>	<i>Chronologie</i> (cijfers geven)	<i>Opmerkingen</i> (eventueel reden van afwijking)
De trainers vragen hoe de afgelopen week is geweest			
De trainers lopen kort de belangrijkste punten van vorige week na.			

3. Agenda toelichten (2 min)	<i>Behandeld?</i>	<i>Chronologie</i> (cijfers geven)	<i>Opmerkingen</i> (eventueel reden van afwijking)
De trainers lichten kort de agenda van vandaag toe		NVT	

4. Opdracht innemen (2 min)	<i>Behandeld?</i>	<i>Chronologie</i> (cijfers geven)	<i>Opmerkingen</i> (eventueel reden van afwijking)
Huiswerk wordt ingenomen			
Er wordt gecheckt of de deelnemers alles hebben ingevuld			
Zo niet A: er wordt naar de reden gevraagd			
Zo niet B: er wordt afgesproken om in de pauze of na afloop training naar onduidelijkheden te kijken.			

5. The Guardian (35 min)	Behandeld?	Chronologie (cijfers geven)	Opmerkingen (eventueel reden van afwijking)
Trainer laat filmpje The Guardian zien (niet helemaal) .			
Trainer vraagt na filmpje stilzetten wat de deelnemers hebben gezien en schrijf dit kort op het bord.			
Trainer laat de rest van filmpje zien en vervolgens nog een keer helemaal.			
Benadruk dat het heel menselijk is om – als je iets ziet of hoort – er meteen iets bij te bedenken wat soms niet klopt. Zo werken onze hersenen nu eenmaal. Als je problemen wil voorkomen of oplossen is het altijd goed om eerst even terug te gaan naar de feiten: wat heb ik precies gezien of gehoord? Vervolgens: ‘wat dacht ik daarbij?’ en ‘weet ik dat wel zeker?’			
Trainer laat (de voorbereide) flapover met stap 0 en stap 1 Helpende Hand (daarop staat geschreven ‘Rustig vertellen wat je ziet, hoort en denkt’).			
Trainer vertelt dat ze de komende tijd een manier gaan leren om met lastige situaties en problemen om te gaan. ‘Die manier heet ‘de Helpende Hand’ en heeft vijf stappen:			
Trainer vertelt dat ze vandaag de eerste stap leren, dat ze de stappen kunnen onthouden doordat ze met elkaar het woord R-E-L-A-X vormen. Elke letter is een stap. Vandaag dus Stap 1: ‘Rustig vertellen wat je ziet, hoort en denkt’.			
Trainer geeft <u>enkele</u> dagelijkse voorbeelden die het belang van Stap 1 illustreren (in de handleiding worden vijf voorbeelden genoemd, maar ze hoeven niet allemaal worden genoemd).			
Trainer bespreekt wat de gevolgen kunnen zijn als je eerste gedachte niet klopt, bijvoorbeeld boos reageren terwijl dit niet nodig is.			
Trainer benadrukt dat er voor de dagelijkse voorbeelden ook een andere uitleg mogelijk is, die net zo goed kan kloppen.			
Trainer laat de groep enkele voorbeelden bedenken en / of help ze daarbij.			

Trainer vat samen met: 'Feiten zijn dus dingen die je kunt zien of horen, of die je op een andere manier zeker weet. Feiten zijn bewijsbaar. Wat je denkt over die feiten is iets anders. Als het niet klopt wat je denkt en je gaat er toch naar handelen, krijg je soms problemen die helemaal niet nodig zijn. Je kunt dit voorkomen door – als er iets vervelends gebeurt – eerst Stap 0 'Stop – Relax!' te doen en daarna Stap 1 'Rustig vertellen (aan jezelf) wat je zag of hoorde én wat je hierover denkt'.			
Trainer kondigt aan dat stap 0 en 1 vaak geoefend gaan worden, door steeds aan te vragen wat je ziet of hoort (de feiten) en wat je denkt (je mening of uitleg). Soms wordt gevraagd: 'Weet je het wel zeker? Hoe weet je dit zo zeker? Heb je er bewijzen voor?'			

6. Pauze (20 minuten)	Gebeurt dit? (ja/nee/onbekend)
Trainers moeten bij de pauze aanwezig zijn Het is een mooi moment om juist in de pauze deelnemers beter te leren kennen Indien nodig kan een trainer de motivatie van deelnemers bevorderen	

7. Samenvatting (2 min)	Behandeld?	Chronologie (cijfers geven)	Opmerkingen (eventueel reden van afwijking)
Trainer geeft samenvatting van gedeelte voor pauze		NVT	

8. Oefening 'Doorvertellen'	Behandeld?	Chronologie (cijfers geven)	Opmerkingen (eventueel reden van afwijking)
Trainer legt uit dat ze voor de pauze in een filmpje hebben gezien dat het best lastig is te bepalen wat feiten zijn.			
Trainer geeft aan dat ze nu gaan kijken hoe het met luisteren gaat.			

<p>Introduceer oefening 'Doorvertellen' en geef instructie (iedereen gaat zo de ruimte uit behalve de trainers en een deelnemer. De trainer vertelt de deelnemer een verhaal. Deze deelnemer vertelt dat door aan de volgende en zo verder. De laatste deelnemer vertelt het verhaal weer in de groep. Er wordt dan gekeken in hoeverre dit verhaal hetzelfde blijft. Het is dus de bedoeling dat goed geluisterd wordt en het verhaal zo goed mogelijk naverteld wordt).</p>			
<p>Trainer geeft aan dat de andere trainer het doorvertellen van het verhaal op video opneemt, zodat ze dit kunnen terugkijken.</p>			
<p>Samen na afloop de stukjes video bekijken waarop te zien is dat het doorvertellen mis ging.</p>			
<p>Trainer benadrukt het volgende: 'Deze oefening laat zien, dat je ook bij luisteren gemakkelijk de feiten 'vergeet' of verdraait. Dit heeft ieder mens, maar als je dit weet, kun je hier rekening mee houden, zeker als het om belangrijke informatie gaat. Je kunt dan bijvoorbeeld in je eigen woorden herhalen wat je iemand hebt horen zeggen om te checken of het klopt. Even opschrijven kan natuurlijk ook.'</p>			

9. Huiswerk	<i>Behandeld?</i>	<i>Chronologie (cijfers geven)</i>	<i>Opmerkingen (eventueel reden van afwijking)</i>
Trainer deelt huiswerk uit en licht dit eventueel toe .			
Als deelnemers huiswerk vorige keer niet hebben gemaakt, wordt dit alsnog opgegeven door trainer.			

10. Afsluiting	<i>Behandeld?</i>	<i>Chronologie (cijfers geven)</i>	<i>Opmerkingen (eventueel reden van afwijking)</i>
Trainer vertelt wanneer volgende bijeenkomst is, hoe laat en waar			
Trainer benadrukt dat ze de opdracht moeten maken.			

Ruimte voor opmerkingen

C. Eigen inbreng van de trainers

Hier is ruimte voor eventueel door de trainers zelf toegevoegde onderdelen die niet in de handleiding staan.

D. Opvallendheden tijdens deze bijeenkomst

Vrije ruimte voor observaties buiten de objectieve criteria uit de programmahandleiding
Wat viel verder op tijdens deze bijeenkomst?

Bijlage 6: kwalitatief analyseformat

Per geanalyseerde bijeenkomst 9, 12, 16 of 20 zijn meerdere kwalitatieve aspecten rond de training in een analyseformat gescoord. Daar waar een bijeenkomst door twee trainers gegeven is, is het analyseformat twee maal ingevuld.

(Sub)onderdeel	<i>Zeer mee oneens</i>	<i>Oneens</i>	<i>Neutraal</i>	<i>Eens</i>	<i>Zeer mee eens</i>	<i>Niet te scoren</i>
Psychotherapeutische technieken						
De trainer laat een onderdeel niet te lang doorlopen						
De trainer geeft een overzicht van wat er gaat komen						
De trainer herhaalt het geleerde regelmatig						
De trainer vraagt om feedback om zich ervan te verzekeren dat de aangeboden materie begrepen is						
De trainer geeft vanwege de cognitieve beperking voldoende structuur (hij is directief)						
De trainer behoudt professionele distantie richting de groep						
Persoonlijkheid van de trainer						
De trainer heeft overtuigingskracht						
De trainer kan aansluiten bij de behoefte van de groep						
De trainer heeft inlevend vermogen						
De trainer heeft een heldere stijl						
De trainer heeft een warme, oprechte en empathische stijl						
De trainer kan de groepssessie in goede banen leiden						
De trainer kan goed motiveren						
De trainer is in staat deelnemers te activeren en motiveren						
De trainer heeft een enthousiaste, actieve en stimulerende houding						
De trainer staat open voor nieuwe ziens- en werkwijzen						
De trainer heeft een niet veroordelende opstelling in confrontatie met andere waarden en normen						
De trainer is zich bewust dat hij een voorbeeldfunctie vervult						
Responsiviteit						
De trainer is flexibel; past zich aan het cognitieve niveau van de groep aan						
De trainer is flexibel; past zich aan de behoefte van de groep aan						
De trainer past het materiaal aan de deelnemers aan						

(Sub)onderdeel	Zeer slecht	Slecht	Neutraal	Goed	Zeer goed	Niet te scoren
Gebruik van motivational interviewing						
De trainer heeft een niet-veroordelende en nieuwsgierige basishouding						
De trainer stelt open vragen						
De trainer luistert reflectief naar de deelnemer						
De trainer is in staat om succeservaringen van deelnemers te versterken door verandering in gedrag te bevestigen						
De trainer kan luisteren, evalueren en samenvatten						
De trainer is in staat om pro-criminele, asociale of discriminerende denkbeelden effectief uit te dagen ('veert met weerstand mee')						
De trainer kan effectief gebruik maken van complimenten en bekrachtiging						
De trainer is in staat om discussie tussen hem en de deelnemer te vermijden						
De trainer is in staat om zelfmotiverende uitspraken bij een deelnemer uit te lokken						
Gebruik van overige aspecten van de training						
Oefeningen worden goed ingeleid, uitgelegd en uitgevoerd						
De trainer heeft aandacht voor het huiswerk						
De trainer luistert reflectief naar de deelnemer						
De trainer werkt effectief samen met de co-trainer						
<i>Ruimte voor overige opmerkingen/zaken die opvallen</i>						

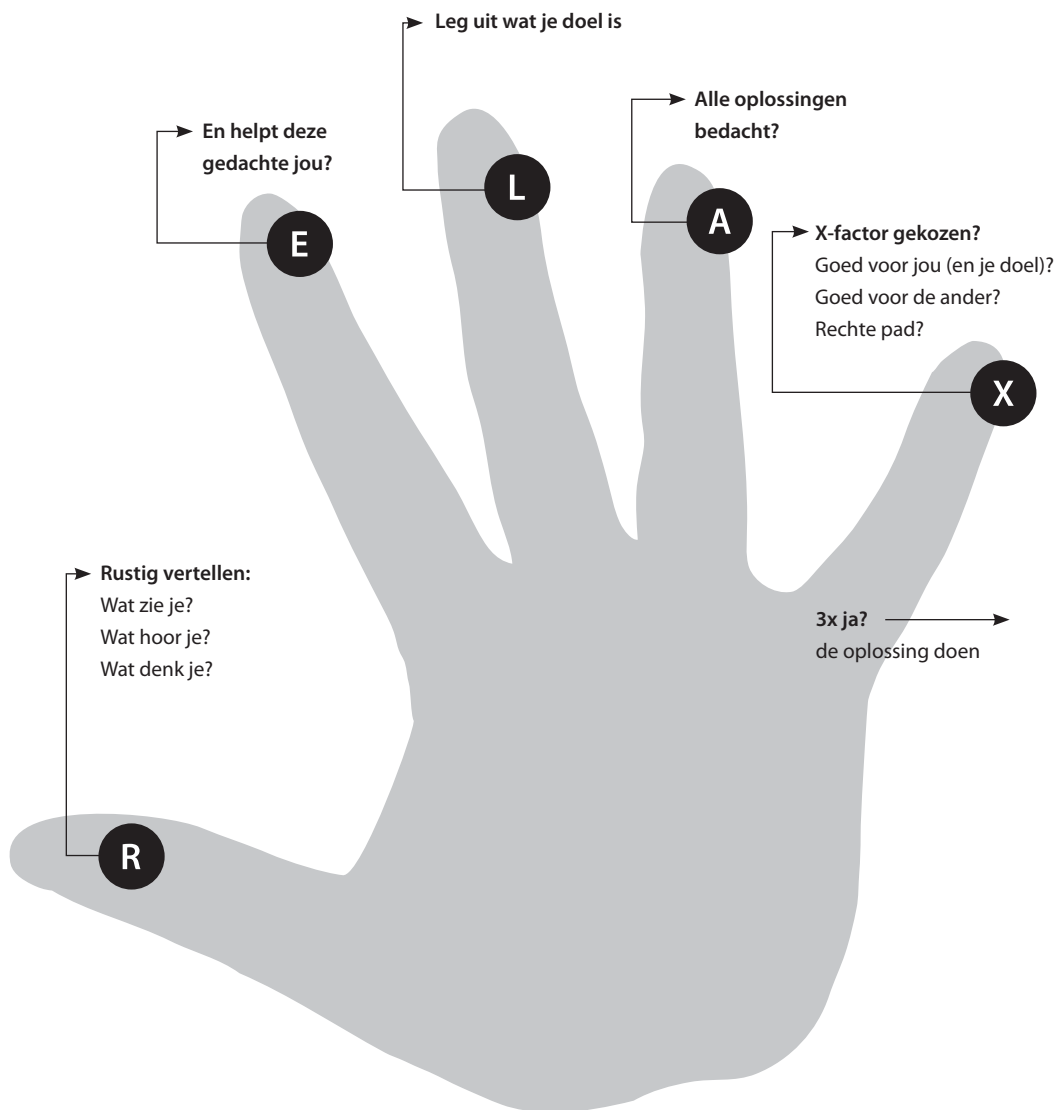
Bijlage 7: de Helpende Hand

Stap 0:

Wat merk je aan je lijf? Wat voel je?

Zeg 'Stop! Relax...' tegen jezelf en haal 3x adem.

Denk ook je stoplicht!



Verschenen in de Bekereeks

2008

Ambtscriminaliteit aangegeven?

Een onderzoek naar het opvolgen van en kennis over de wettelijke verplichting tot aangifte van artikel 162 Sv misdrijven

Verborgene problemen

Een onderzoek naar (de aanpak van) criminaliteit onder Antillianen in Nederland

Bont en Blauw

Een onderzoek naar de strafrechtelijke behandeling van geweldszaken tegen politieambtenaren en de bejegening van slachtoffers daarvan door de politie en het openbaar ministerie

Uitstel van behandeling?

Een verkennend onderzoek naar TBS-gestelden met en zonder een combinatievonnis en de mogelijke effecten van detentie

2009

Huwelijksdwang. Een verbintenis voor het leven?

Een verkenning van de aard en aanpak van gedwongen huwelijken in Nederland

Inpakken niet nodig

Een profiel van straatrovers en straatrovers in Almere

Back on Track?

Een evaluatieonderzoek naar de ont-hemende projecten van de Bijzondere Jeugdbijstand in Vlaanderen

CoVa volgens plan?

Een vooronderzoek naar de mogelijkheden en reikwijdte van een effectonderzoek van de cognitieve vaardigheidstraining

Achter de schermen

Een verkennend onderzoek naar download-ers van kinderporno

2010

Tot de dood ons scheidt

Een onderzoek naar de omvang en ken-merken van moord en doodslag in huise-lijke kring

Kwetsbaar beroep

Een onderzoek naar de prostitutiebranche in Amsterdam

Cameratoezicht in beweging

Ervaringen met nieuwe vormen van came-ratoezicht bij de Nederlandse politie

2011

Los van drank

Procesevaluatie Haltafdoening Alcohol

Lastige verhalen

Een exploratief onderzoek naar valse aan-giften van zedenmisdrijven door meisjes van 12-18 jaar

Wapenfeiten

Een onderzoek naar overvallen en overval-lers in Nijmegen

Snelle jongens

Een onderzoek naar drugsrunners en daar-aan gerelateerde problematiek in Limburg-Zuid

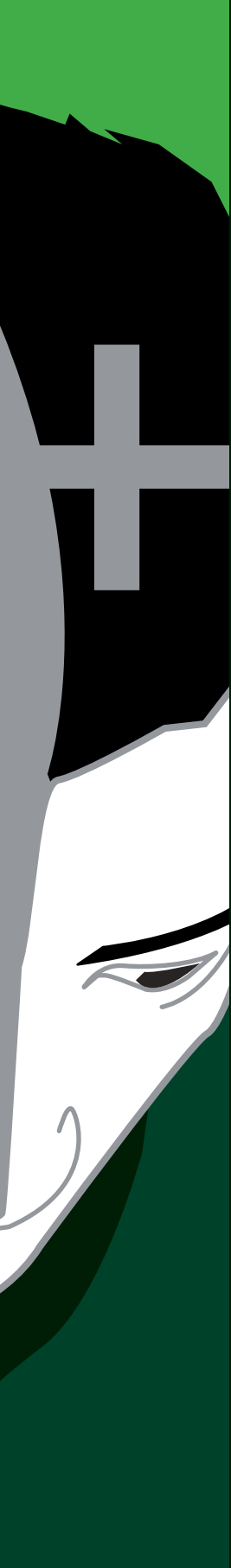
2012

De schade hersteld?

Een onderzoek naar herstellbemiddeling bij jeugdige delinquenten in Vlaanderen

Onder Controle?

Een procesevaluatie van de gedragsinter-ventie 'Korte Leefstijltraining voor ver-slaafde justitiabelen'



De Cognitieve Vaardigheden Plus (CoVa+) is een cognitief gedragstherapeutische training voor justitiabelen bij wie sprake is van cognitieve tekorten (totale IQ-score tussen 65 en 90). De training is bedoeld voor justitiabelen met een gemiddeld tot hoog recidiverisico. De CoVa+ is in 2008 ontwikkeld en in januari 2009 door de Erkeningscommissie Gedragsinterventies Justitie erkend. Gedragsinterventies die in het kader van een strafrechtelijke voorwaarde, straf of maatregel worden aangeboden, moeten op termijn bewezen effectief zijn. Dat wil zeggen dat deze interventies aantoonbaar bijdragen aan het terugdringen van recidive van de deelnemers. Dit moet in een effectevaluatie worden aangetoond.

Alvorens een dergelijke effectevaluatie uit te voeren, is het van belang om een aantal zaken in een procesevaluatie te onderzoeken. Het gaat dan om het selecteren van de juiste doelgroep, de motivatie van de doelgroep om de interventie af te ronden en de begrijpelijkheid van de interventie voor de deelnemers. Daarnaast spelen aspecten zoals deskundigheid van de trainers en programma-integriteit een rol en moet worden gekeken naar de knelpunten in de uitvoering.

In opdracht van het Wetenschappelijk Onderzoek- en Documentatiecentrum (WODC) van het Ministerie van Veiligheid en Justitie voerde Bureau Beke de procesevaluatie van de CoVa+ uit. In *'Planmatig en flexibel'* wordt verslag gedaan van deze procesevaluatie. Daarmee is deze procesevaluatie te beschouwen als blauwdruk voor het eventueel starten van de effectevaluatie.

ISBN 978-90-75116-74-8



9 789075 116748 >

www.beke.nl