

CoVa

volgens plan?

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



Henk Ferwerda
Anton van Wijk
Nicole Arts
Jos Kuppens

Beke // reeks

CoVā volgens plan?

CoVa volgens plan?

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

Henk Ferwerda
Anton van Wijk
Nicole Arts
Jos Kuppens

Beke // reeks

In opdracht van

Ministerie van Justitie, WODC, afdeling Extern Wetenschappelijke Betrekkingen

Met medewerking van

Antoon Smulders en Karin Tijhof

Omslagillustratie en vormgeving

Marcel Grotens

Drukwerk

GVO Drukkers & Vormgevers B.V.

Henk Ferwerda, Anton van Wijk, Nicole Arts en Jos Kuppens

CoVa volgens plan?

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

ISBN 978-90-75116-53-3

© 2009 – WODC, Ministerie van Justitie, Den Haag. Auteursrechten voorbehouden

Inhoud

	Vooraf	7
1	Een onderzoek naar de CoVa-training	9
1.1	De CoVa-training in ons land	9
1.2	Van voorlopige erkenning naar evaluatieonderzoek?	10
1.3	Onderzoeksvragen en methoden van onderzoek	10
1.4	Leeswijzer	13
2	Kenmerken en kengetallen	15
2.1	Kenmerken van CoVa	15
2.2	Kengetallen over Cova	16
3	De deelnemers	19
3.1	De aanmeldroutes	19
3.2	De inclusiecriteria	19
3.3	Voldoen de deelnemers aan de inclusiecriteria?	20
3.4	Resumerend	21
4	De trainingen	23
4.1	Aantal trainingen per regio	23
4.2	Uitval en wisselingen	24
4.3	Resumerend	25
5	De trainers	27
5.1	Het verloop en de ervaring	27
5.2	Beoordelen van de beoordelaars	28
5.3	Beoordeling van de trainers	29
	5.3.1 De kwantitatieve beoordelingen van de trainers	29
	5.3.2 De kwalitatieve beoordelingen van de trainers	34
5.4	Resumerend: beoordelingen gecombineerd	35
6	De balans opgemaakt	37
6.1	Resultaten en beslispunten	37
6.2	Experts over een eventueel effectonderzoek	40
6.3	Slotbeschouwing en omvang onderzoekspopulatie	41
	Samenvatting	45
	Summary	47
	Geraadpleegde literatuur	49

Bijlagen

1. Beschrijving kwaliteitscriteria Erkenningcommissie	51
2. Lijst met geïnterviewden en geraadpleegde experts	52
3. Gesprekslijst interviews	53
4. Scoreformulier trainingen	55
5. Scoreformulier CoVa	56
6. Toelichting op het beoordelingsformulier	58
7. Voorbeeld scoreformulier videofragment	60
8. Intraclass Correlation Coefficient	61

Vooraf

De cognitieve vaardigheidstraining, kortweg CoVa, is een gedragsinterventie voor volwassen justitiabelen die in 2004 is geïntroduceerd in ons land en in 2007 volledig erkend is door de Erkenningcommissie Gedragsinterventies Justitie. Een van de voorwaarden bij de erkenning was dat er binnen vijf jaar na de introductie een evaluatie van de effecten van de CoVa-training moest worden uitgevoerd.

Alvorens een dergelijke evaluatie uit te voeren, is het van belang om na te gaan of de CoVa-training programma-integer is. Het is met andere woorden de vraag in hoeverre het programma conform de gestelde doelen en werkwijzen uitgevoerd wordt.

Het Ministerie van Justitie (WODC) heeft daarom besloten om een vooronderzoek te laten uitvoeren naar de programma-integriteit om op basis van de resultaten te bepalen of het onderzoek naar de effectiviteit van CoVa zal worden uitgevoerd en, zo ja, in welke vorm. Van dit onderzoek wordt in dit rapport verslag gedaan.

Voor de uitvoering van het onderzoek zijn wij een aantal mensen dank verschuldigd. Alle respondenten en experts die we in het kader van dit onderzoek hebben gesproken, danken we hartelijk voor hun medewerking. Hun namen staan weergegeven in bijlage 2 van dit rapport. Een bijzonder woord van dank gaat uit naar Esther Jorna, Jolanda Mooij en Marijke Verkroost van Reclassering Nederland. Zonder de door hen 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 dr. H. Lodewijks (JJI Rentray) erkentelijk voor zijn voorzitterschap van de commissie, alsmede de leden dr. T. Bouman (RUG), mevrouw dr. H. Scholing (UvA), mevrouw K. Waanders (Ministerie van Justitie, DSP) en mevrouw dr. N. Tenneij (WODC).

Arnhem, juni 2009

Het onderzoeksteam

Henk Ferwerda, Anton van Wijk, Nicole Arts en Jos Kuppens

1 Een Onderzoek naar de CoVa-training

In dit hoofdstuk gaan we na een korte introductie van de CoVa-training in op de onderzoeksvragen en de wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd. We besluiten dit hoofdstuk met een leeswijzer.

1.1 De CoVa-training in ons land

Sinds 2004 wordt in Nederland gewerkt met de in Engeland ontwikkelde training Cognitieve Vaardigheden (CoVa).¹ Hierbij gaat het om het aanleren van vaardigheden om deelnemers binnen en buiten de gevangenis prosociaal te laten denken en handelen. Antisociaal gedrag zou namelijk voortkomen uit het feit dat delinquenten niet in staat zijn hun doelen op een prosociale manier te bereiken omdat zij verschillende cognitieve vaardigheden missen.

Intermezzo – CoVa-training op hoofdlijnen²

De CoVa-training wordt zowel intra- als extramuraal aan justitiabelen gegeven. Een training bestaat uit 20 sessies. De training wordt in principe door twee vaste trainers per training gegeven en aan een training nemen 10 à 12 personen deel. De training vindt plaats aan de hand van een nauw omschreven lesprogramma (handleiding). De gehele training wordt opgenomen op video. Trainers worden gemonitord door een interventiecoach. Van de 20 sessies selecteert de interventiecoach opnamen van maximaal vier sessies. De coach bekijkt delen van dergelijke sessies en beoordeelt het optreden van de trainer aan de hand van een scoringsformulier. Op basis van de scoring voert de interventiecoach coachingsgesprekken met de trainer.

In Engeland is de CoVa-training verschillende keren op haar effectiviteit geëvalueerd, met verschillend resultaat. Zo zien Falshaw et al. (2003) geen effect van de Engelse CoVa omdat enerzijds de verkeerde deelnemers zijn geselecteerd en anderzijds de CoVa te snel geïmplementeerd is. Daarentegen concluderen Friendship et al. (2002) een recidivereductie van veertien procent in een CoVa-groep versus een controlegroep.

Ook in Nederland zijn zowel procesevaluaties (Poppel et al., 2004; 2005) als een effectevaluatie (Tierolf, 2007) uitgevoerd. Uit de procesevaluatie (Poppel et al., 2005) komt naar voren dat zich bij de voorbereiding en de uitvoering van de CoVa een aantal problemen heeft voorgedaan. Daarbij gaat het voornamelijk om de selectie van deelnemers, het gebrek aan voldoende draagvlak, het aantal trainers, de invulling van het programma en de registratie van deelnemers en trainers. Toentertijd is aangegeven dat onder andere het draagvlak voor het programma en de uniforme werkwijze daarin de nodige aandacht verdienen. In 2007 is door het Verwey-Jonker Instituut een onderzoek naar de effectiviteit van de CoVa-training op de cognitieve vaardigheden van de deelnemers uitgevoerd. Door verschillende

oorzaken (die onder andere te maken hebben met de samenstelling en kenmerken van de onderzoeksgroep) geven de resultaten van dit onderzoek onvoldoende duidelijkheid over de effecten. Daarbij is er geen onderzoek gedaan naar recidive.

1.2 Van voorlopige erkenning naar evaluatieonderzoek?

De CoVa-training is één van de gedragsinterventies voor volwassen justitiabelen die in december 2007 volledig erkend is door de Erkenningcommissie Gedragsinterventies Justitie.³ Een van de voorwaarden bij de erkenning was dat er binnen vijf jaar een evaluatie van de effecten van de CoVa-training moest worden uitgevoerd en dat was dan ook de reden dat het Ministerie van Justitie (WODC) in 2008 een verzoek heeft uitgedaan om een onderzoek uit te voeren naar de effecten van de CoVa-training op cognitieve vaardigheden en recidive.⁴ Alvorens een dergelijke evaluatie uit te kunnen voeren, is het echter van belang om na te gaan of de CoVa-training programma-integriert. Met andere woorden, wordt het programma conform de gestelde doelen en werkwijzen uitgevoerd?

Door het Ministerie van Justitie (WODC) is besloten om het voortraject rond de programma-integriteit apart van de hoofdvragen te beantwoorden. Pas nadat de programma-integriteit beoordeeld is, zal namelijk bepaald worden of het onderzoek naar de effectiviteit van CoVa zal worden uitgevoerd en, zo ja, in welke vorm. Daarom beperken we ons in deze onderzoeksnotitie tot de beoordeling van de programma-integriteit. Vermeldenswaardig is dat de Erkenningcommissie de CoVa op criterium 9 'wijze waarop Reclassering Nederland wat betreft randvoorwaarden en inhoudelijk - op papier - de uitvoering van de interventie vorm heeft gegeven (monitoring)' de maximale score van 2 heeft gegeven.

1.3 Onderzoeksvragen en methoden van onderzoek

Voor onderhavig vooronderzoek naar de programma-integriteit van de CoVa-training zijn drie onderzoeksvragen geformuleerd. Naast het benoemen van de onderzoeksvragen zullen we telkens kort toelichten hoe de onderzoeksvragen geoperationaliseerd zijn in het onderzoek. Verderop in deze paragraaf wordt uitgebreider ingegaan op de methoden van onderzoek.

1. Wordt de gedragsinterventie CoVa consistent en volgens plan toegepast, met betrekking tot de toepassing van de inclusiecriteria CoVa?

Voor het beantwoorden van deze eerste onderzoeksvraag hebben we gebruik gemaakt van achtergrondinformatie van alle 882 deelnemers die in 2006 of 2007 aan de CoVa hebben deelgenomen.

2. Wordt de gedragsinterventie CoVa consistent en volgens plan toegepast, met betrekking tot de randvoorwaarden waaronder de training moet worden uitgevoerd?

Voor het beantwoorden van deze tweede onderzoeksvraag is van 85 trainingen die tussen 2006 en halverwege 2008 gegeven zijn⁵, nagegaan hoe het staat met de uitval van sessies binnen een training en met het aantal wisselingen van trainers binnen trainingen.

3. Wordt de gedragsinterventie CoVa consistent en volgens plan toegepast, met betrekking tot de uitvoering van de programmahandleiding?

Om deze laatste onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, is nagegaan hoe het staat met de kwaliteit van de trainers in termen van het op een adequate manier uitvoering geven aan de verschillende onderdelen van de handleiding. Hiertoe hebben we enerzijds 233 beoordelingen van trainers door interventiecoaches geanalyseerd⁶ en anderzijds hebben we kwalitatieve oordelen van alle trainers door interventiecoaches betrokken in de analyse.

Naast het beantwoorden van de onderzoeksvragen zal er ook een voorstel gedaan worden over hoe aan de beoordeling op de programma-integriteit voor toekomstige CoVa-trainingen het best vorm gegeven kan worden. Dit laatste onderdeel mondt uit in een voorstel dat deel zal uitmaken van deze onderzoeksnotitie.

Om bovenstaande vragen te kunnen beantwoorden, waren we voor een belangrijk deel afhankelijk van de informatie die door Reclassering Nederland (RN) in de loop der jaren is verzameld en bewaard. Na gesprekken met een aantal betrokkenen binnen RN (manager gedragsinterventies, begeleidster van de interventiecoaches) bleek het volgende bronmateriaal (in bepaalde mate) aanwezig en beschikbaar voor onderzoek:

- registraties over aantallen trainingen, deelnemers, uitval;
- formulieren over het verloop van trainingen en inzet van trainers;
- beoordelingsformulieren van trainers;
- video-opnamen van trainingen.

Gezien het feit dat de CoVa-training vanaf 2004 geleidelijk in ons land is ingevoerd – en de jaren 2004 en 2005 (deels) testjaren zijn – beperken we ons in analyses in hoofdzaak tot de jaren 2006 en 2007.

Daarnaast hebben we diverse interviews gehouden met ‘deskundigen’ en hebben we een beroep kunnen doen op medewerkers van RN inclusief de interventiecoaches.

We lichten hierna de verschillende onderzoeksactiviteiten uitvoeriger toe.

Interviews met experts

Om een basis te leggen, zijn we met diverse experts in gesprek gegaan om de achtergronden en historie van de CoVa nader te kunnen duiden. Daarbij ging het om het in beeld brengen van de ontwikkeling van de CoVa in Nederland en om hoe de CoVa-trainingen in de praktijk gestalte krijgen.

Om dit te bereiken, zijn interviews afgenomen met een onderzoeker die in het verleden onderzoek heeft gedaan naar de CoVa, twee CoVa-trainers, de manager gedragsinterventies en een projectondersteuner van RN, de begeleidster van de interventiecoaches bij RN én de medewerkster van het Ministerie van Justitie die betrokken is geweest bij de introductie van CoVa in Nederland. Voor de interviews met de experts⁷ is gebruik gemaakt van een itemlijst.⁸

Heranalyse op bestaande databestanden

Reclassering Nederland verzamelt centraal in Utrecht diverse kengetallen met betrekking tot de trainingen (verloop van en aantallen) en de deelnemers (RISc-score, afvallers). Op deze excelbestanden zijn heranalyses uitgevoerd waarbij onderscheid gemaakt is naar intra- en extramurale trainingen, jaar waarin trainingen zijn gestart en de tien reclasseringsregio's.

Digitaliseren en analyseren van trainingsformulieren

Voor deze analyse hadden we over de jaren 2006 en 2007 de beschikking over de lijsten van 86 trainingen. Op deze lijsten is onder andere de volgende informatie terug te vinden: regio, jaar van training, trainers, aantal sessies en eventuele invallers. Om deze informatie analyseerbaar te maken, zijn ze door ons gedigitaliseerd met behulp van een teleformulier⁹ waarna analyses in SPSS mogelijk zijn.

Videoscore interventiecoaches

Om na te gaan of onder de interventiecoaches overeenstemming is over de wijze van beoordeling van videofragmenten van trainers en de daarbij behorende beoordeling is er een intervisiedag belegd. Op deze intervisiedag zijn acht videofragmenten die door de onderzoekers zijn geselecteerd, getoond aan de interventiecoaches. Het verzoek aan hen was om de trainer aan de hand van een videofragment telkens op een – door het onderzoeksteam geselecteerd – onderdeel te scoren. Deze scoring verliep onafhankelijk van elkaar waardoor we op basis van de scores konden nagaan in welke mate er onder de interventiecoaches overeenstemming is over de kwaliteit van (onderdelen van) de trainers. Hiertoe hebben we een Intraclass Correlation Coefficient (ICC) berekend als maat voor de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid. Het bepalen van de ICC was belangrijk, want indien blijkt dat de wijze van beoordelen door de interventiecoaches in voldoende mate overeenkomt, kunnen de beoordelingsformulieren gebruikt worden ter indicatie van de programma-integriteit.

Digitaliseren en analyseren beoordelingsformulieren

Gedurende het geven van de CoVa-training wordt de vaardigheid van de trainer op maximaal vier momenten door een vaste interventiecoach beoordeeld op een aantal onderdelen. Het gaat om:

- trouw aan programmahandleiding, bestaande uit items zoals timing en snelheid, goede inleiding op de oefeningen en aandacht voor huiswerk;
- gebruik van effectieve trainingsvaardigheden, bestaande uit items zoals het gebruik van open vragen, goed kunnen motiveren, oprechte en empathische stijl;
- groepswerk en stijl, bestaande uit items zoals passend taalgebruik, samenwerking met de co-trainer en het aansturen van het groepsproces;
- responsiviteit, bestaande uit items zoals flexibele stijl en aanpassen van het materiaal aan de deelnemers.

Ook nu weer beschikte RN over een deelverzameling van beoordelingen. Het betreft in totaal 233 geheel of gedeeltelijk ingevulde beoordelingen¹⁰. Deze informatie is door ons gedigitaliseerd met behulp van een teleformulier¹¹ waarna analyses in SPSS mogelijk zijn.

Kwalitatief oordeel over trainer

Naast het feit dat de trainers via het beoordelingsformulier zijn beoordeeld door de interventiecoaches hebben we de zes interventiecoaches in een later stadium ook nog eens benaderd om van de trainers die zij kennen vanuit hun werkgebied een kwalitatieve beoordeling te geven in termen van 'goed' of 'slecht'.¹² Dit oordeel richt zich dus op de totaalindruk die een interventiecoach van een trainer heeft. Deze beoordelingen zijn vergeleken met de oordelen over de trainers op basis van de scores op de beoordelingsformulieren.

Raadplegen experts

Nadat het rapport afgerond was en besproken met de leden van de begeleidingscommissie zijn de resultaten voorgelegd¹³ aan een vijftal deskundigen¹⁴ met de vraag hoe zij de programma-integriteit van de CoVa beoordelen en wat deze beoordeling voor implicaties heeft voor een eventueel effectonderzoek naar de CoVa.

Intermezzo - waarde van het onderzoeksmateriaal

Het ideale onderzoeksdesign is in dit vooronderzoek niet te realiseren. Dit zou namelijk op z'n minst een onderzoek vragen waarbij alle CoVa-trainingen vanaf de start van het onderzoek onder gelijkblijvende omstandigheden worden gescoord op basis van een analyseschema. Nu hebben we gebruik moeten maken van de informatie die bij RN aanwezig was.

1.4 Leeswijzer

Het rapport is verder als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 gaat kort in op de achtergronden van de CoVa en beschrijft enkele kengetallen over de trainingen, de trainers en de deelnemers.

Hoofdstuk 3 is toegespitst op de deelnemers aan de CoVa-trainingen. Daarin wordt antwoord gegeven op de vraag of de gedragsinterventie CoVa in de praktijk consistent en volgens plan wordt toegepast ten aanzien van de toepassing van de inclusiecriteria.

De kenmerken en wijze van uitvoering van de CoVa-trainingen komen in hoofdstuk 4 aan bod. Daarin wordt nagegaan of de trainingen consistent en volgens plan worden toegepast in relatie tot de geldende randvoorwaarden voor de CoVa.

Hoofdstuk 5 is gewijd aan de trainers van de CoVa. In dit hoofdstuk wordt naar een antwoord gezocht op de vraag of de CoVa-trainingen door de trainers op de verschillende onderdelen conform het behandelprotocol en consistent worden uitgevoerd. Het hoofdstuk gaat daarbij ook in op de kwaliteit van de trainers.

Tot slot worden in hoofdstuk 6 de belangrijkste bevindingen ten aanzien van de programma-integriteit van de CoVa-trainingen samengenomen. In het hoofdstuk worden beslispunten geformuleerd die van belang zijn voor een inschatting om uitvoering te geven aan een effectonderzoek naar de CoVa. Deze beslispunten zijn voorgelegd aan vijf experts en met hun oordeel besluiten we dit hoofdstuk.

Noten

1. In Engeland heet deze training Enhanced Thinking Skills.
2. In hoofdstuk 2 gaan we uitvoeriger in op de verschillende componenten van de CoVa-training.
3. Zie bijlage 1 voor een overzicht van de kwaliteitscriteria die door de erkenningcommissie worden gehanteerd en de beoordeling van de Erkenningcommissie.
4. Het effectonderzoek naar de CoVa wijkt af van andere gedragsinterventies, omdat er bij de CoVa nagegaan is of er achteraf op de data een effectmeting mogelijk is. Andere interventies worden vanaf het begin onderzoeksmatig gevolgd.
5. Dit is 86% van alle gegeven trainingen in die periode.
6. Dit is ongeveer de helft van alle beoordelingen die er vanaf medio 2005 gemaakt zijn.
7. Zie bijlage 2 voor de lijst met experts.
8. Zie bijlage 3.
9. Zie bijlage 4.
10. Dit is ongeveer de helft van alle beoordelingen die er vanaf medio 2005 gemaakt zijn.
11. Zie bijlage 5.
12. Hiervoor is gebruik gemaakt van een lijst met daarop de namen van alle trainers die in de loop der jaren trainingen hebben verzorgd met daarbij een beoordelingsmogelijkheid. Vanwege de privacy is deze lijst niet als bijlage opgenomen.
13. Er is door de experts op de volgende manieren gereageerd: in een bijeenkomst, telefonisch en schriftelijk.
14. Zie bijlage 2 voor een overzicht.

2 Kenmerken en kengetallen

In dit hoofdstuk gaan we eerst kort in op de wijze waarop aan de CoVa-trainingen gestalte wordt gegeven om daarna enkele kengetallen met betrekking tot de trainingen en deelnemers te geven.

2.1 Kenmerken van CoVa

In ons land worden door de drie reclasseringsinstellingen sinds 2004 cognitieve vaardigheidstrainingen gegeven. De CoVa is afkomstig uit Engeland en op basis van informatie van respondenten blijkt dat men in Nederland trouw aan het programma is gebleven. Eigenlijk is er één op één een vertaling gemaakt van de Engelse handleiding waarbij er wel gekozen is om bepaalde zaken echt in de Nederlandse context te brengen; zo wordt 'John' bijvoorbeeld vertaald in 'Jan'.

Intermezzo – wat is RISc?

De RISc (RecidiveInschattingsSchalen) is een diagnostisch instrument dat duidelijk maakt in welke mate er sprake is van risico op recidive. Met RISc kan de reclasseringswerker beoordelen welke zogeheten criminogene factoren bij een dader c.q. verdachte de kans op recidive vergroten en op grond daarvan geeft RISc uitsluitsel over welke interventies nodig zijn om de recidivekans te verkleinen. RISc richt zich niet alleen op problemen en tekorten van daders c.q. verdachten, maar het instrument werpt ook licht op iemands mogelijkheden om zijn gedrag te veranderen. RISc kent drie niveaus, namelijk verplichte basisdiagnostiek, niet verplichte verdiepingsdiagnostiek en indicatiestelling.

Het RISc-instrument is geen invuloefening, maar een aanvulling op de expertise van de reclasseringswerker. Het ondersteunt de gedachtebepaling en beoordeling.

Het instrument wordt verder ontwikkeld op basis van ervaringsgegevens en voortschrijdend inzicht. Er is inmiddels onderzoek uitgevoerd naar de betrouwbaarheid van RISc.¹

De groepsgewijze training is ontworpen voor alle dadertypes, hoewel uit onderzoek blijkt dat vooral gewelds-, zeden- en drugsdelinquenten er baat bij hebben.² Een vereiste is wel dat de deelnemers op de RecidiveInschattingsSchalen (RISc) minimaal 32 punten scoren, hetgeen duidt op deelnemers met een gemiddeld tot hoog recidiverisico. Ook moet er sprake zijn van aantoonbare cognitieve tekorten.³ De CoVa-training kan zowel intra- als extramuraal worden aangeboden en bestaat uit 20 bijeenkomsten van ongeveer twee uur. Verder is de richtlijn dat er bij intramurale trainingen tien tot twaalf en bij extramurale trainingen twaalf tot veertien deelnemers in een groep zitten. De training wordt door twee – in principe telkens dezelfde – trainers uitgevoerd. De sessies hebben de volgende thema's:

Nr.	Thema	Nr.	Thema
1	Inleiding en afspraken	11	Een ander overtuigen
2	Probleemoplossing: stop en denk na	12	Irrationeel denken (niet-logisch)
3	Informatieverzameling/creatief denken	13	Omgaan met emoties
4	Nadenken over de gevolgen	14	Samenwerken
5	Probleemoplossing	15	Regels en voorschriften
6	Hoe gaat denken in zijn werk?	16	'Het eens worden'
7	Verskillende soorten gedrag	17	Reageren op anderen
8	Een brede blik 1	18	Alles samenvoegen
9	Luistervaardigheden en vragen om hulp	19	Sociale vaardigheden in de praktijk
10	Een brede blik 2	20	Herhaling en evaluatie van de training

De twintig sessies worden integraal opgenomen op dvd of videoband. Per training bekijkt de interventiecoach videofragmenten om deze te beoordelen. Deze beoordelingen dienen in eerste instantie als input voor de gesprekken die de coach met zijn trainers voert. Soms gebruikt een interventiecoach een opgenomen training ook om tijdens de maandelijkse evaluatie met de overige coaches als casus in te brengen.⁴

Trainingen worden op twee manieren gescoord: door de trainers onderling en door de interventiecoach.

Scoren door de collega-trainer

Na een training scoort een trainer zijn collega op vijftien vaardigheden. De score loopt uiteen van 1 tot en met 5. In het kader van dit onderzoek is nagegaan of deze scoring ook bruikbaar zou kunnen zijn voor onderhavig onderzoek, om inhoudelijke en praktische redenen⁵ is hier echter vanaf gezien.

Scoren door coaches

Van de twintig trainingssessies selecteert de interventiecoach opnamen van maximaal vier sessies. De coach bekijkt in ieder geval een deel van de sessie en vult per sessie een scoringsformulier in. Het aantal van vier ingevulde scoringsformulieren is hooguit een geformuleerde doelstelling; door paralleltrainingen (trainers die aan meerdere trainingen deelnemen) en vakantie/ziekte is een aantal van 2.5 scoringsformulier per training reëler. Ook in dit scoringsformulier loopt de score uiteen van 1 tot en met 5, maar is er ook ruimte voor ongestructureerde antwoorden.⁶ De betreffende banden worden niet dubbel gescoord door een tweede coach, maar moeilijke scoringsgevallen kunnen worden teruggekoppeld in de maandelijkse coachbijeenkomst.

2.2 Kengetallen over CoVa

In deze paragraaf geven we een aantal algemene kengetallen met betrekking tot de aantallen trainingen, de deelnemers, de uitval en de trainers weer.

In tabel 2.1 is een overzicht weergegeven van het aantal trainingen dat tussen 2005 en 2008 is gegeven, waarbij er een uitsplitsing is gemaakt naar intra- en extramurale trainingen. Goed om te vermelden, is dat er in 2004 en 2005 in totaal 16 testgroepen zijn geweest. Deze nemen we niet mee in de analyses en staan ook niet in tabel 2.1.

Tabel 2.1 – Aantal trainingen naar jaar

Jaar	Intramuraal	Extramuraal	Totaal
2005	5	1	6
2006	21	9	30
2007	24	25	49
2008 ⁷	8	6	14
Totaal	58	41	99

In de tabel is te zien dat er na de testgroepen 99 trainingen zijn gegeven waarbij er meer intra- dan extramurale trainingen zijn geweest en waarbij opvalt dat het aantal trainingen in 2008 iets achter lijkt te blijven ten opzichte van de voorgaande jaren.

Naast het aantal trainingen is het ook van belang om inzicht te krijgen in het aantal deelnemers en afvallers. Dit is weergegeven in tabel 2.2.

Tabel 2.2 – Aantal deelnemers en afvallers naar jaar

Jaar	Gestart	Uitval	Voltooid	Uitval
2005	61	11	50	18%
2006	361	109	252	30%
2007	532	137	395	26%
2008 ⁸	152	37	115	24%
Totaal	1106	294	812	27%

In tabel 2.2 is te zien dat er sinds de testfase tot de zomer van 2008 in totaal 812 deelnemers zijn geweest die de CoVa hebben voltooid. Dit zou in theorie samen met de 294 uitvallers de onderzoeksgroep voor een effectmeting kunnen zijn. Verder is te zien dat er door de jaren heen sprake is van een uitval van ongeveer een op de vier deelnemers. Nadere analyse op de gegevens uit 2007 laat zien dat de uitval bij intramurale trainingen lager is (18%) dan bij extramurale trainingen (34%). Wanneer het gaat om de uitval van deelnemers dan zijn de belangrijkste redenen voor uitval⁹ dat deelnemers te veel sessies verzuimen (36%), dat de deelnemer zelf niet meer wil (16%) of dat er sprake is van een strafmaatregel door de penitentiaire inrichting (11%).

Tot slot is uit tabel 2.1 en 2.2 af te leiden dat er per training gemiddeld 10.7 deelnemers starten aan een training en dat gemiddeld 8 deelnemers de training voltooien.¹⁰

Noten

1. Van der Knaap, Weijters en Bogaerts (2007).
2. Reclassering Nederland (2006).
3. Het betreft een minimale score van 5 op schaal 11, de denkpatronen, gedrag en vaardigheden.
4. De kosten van het systeem zijn dermate hoog dat ervoor gekozen is geen back-up van iedere training aan te leggen. De dvd-schijfjes en videobanden worden regelmatig hergebruikt voor nieuwe trainingen als de interventiecoach een scoring aan de training heeft gegeven.
5. Er was veel twijfel over de objectiviteit van de scoring omdat trainers die elkaar goed kennen elkaar beoordelen en daarnaast zou er nogal wat moeite moeten worden gedaan om de aanwezige formulieren te digitaliseren.
6. In bijlage 6 staat een toelichting op de toe te kennen scores voor de CoVa-training.
7. Eerste half jaar.
8. Eerste half jaar.
9. Deze gegevens zijn gebaseerd op de registratie uit 2007.
10. Net als in Engeland is de programma-eis een maximale groepsgrootte van 12 en een minimale van 4-6 deelnemers. Bij kleinere aantallen deelnemers worden de deelnemers in andere groepen opgenomen.

3 De deelnemers

In dit hoofdstuk gaan we in op de eerste onderzoeksvraag. Deze luidt: wordt de gedragsinterventie CoVa consistent en volgens plan toegepast met betrekking tot de toepassing van de inclusiecriteria CoVa? Zitten met andere woorden de juiste deelnemers in een training.

3.1 De aanmeldroutes

Potentiële kandidaten voor een CoVa-training kunnen op drie manieren in aanmerking komen voor de training. De eerste is dat het coördinatiebureau Terugdringen Recidive (TR) binnen de penitentiaire inrichting (PI) op basis van een aantal – hierna te formuleren - criteria - aan RN een lijst geeft van mogelijke kandidaten. De tweede route loopt via een voorlichtingsrapport van de reclasseerder aan de officier van Justitie die vervolgens aan de rechter adviseert om een CoVa op te leggen, bijvoorbeeld in het kader van een bijzondere voorwaarde. De derde route gaat via het opnemen van een CoVa-training in het kader van het toezicht op de ex-gedetineerde door de reclassering. Deze laatste route gaat buiten het rechterlijke vonnis om.

3.2 De inclusiecriteria

Of iemand kan deelnemen aan de CoVa wordt bepaald aan de hand van een aantal criteria; ook wel inclusiecriteria genoemd.

Voor de selectie van deelnemers aan de CoVa wordt altijd gebruik gemaakt van de RecidivenschattingsSchalen (RISc). De RISc geeft inzicht in het recidiverisico, welke factoren dit risico beïnvloeden en welke mogelijkheden er bij een verdachte of dader zijn om gedrag te veranderen.¹

De training is ontwikkeld voor alle typen daders die een gemiddelde kans (score 32 tot en met 81) of hoge kans (vanaf score 82) op recidive hebben en bij wie de criminogene factor cognitieve vaardigheden (in ernstige mate) aanwezig is (score 5 of hoger op schaal 11). Dit wordt gemeten aan de hand van schaal 11 van de RISc 'denkpatronen, gedrag en vaardigheden'. Deze schaal bestaat uit 8 items waarop een score van 0, 1 en 2 mogelijk is. Naast het feit dat de deelnemer tenminste 5 of hoger scoort, moet er sprake zijn van een score van 2 op minstens één van de volgende items: 11.2, 11.5, 11.6, 11.7, 11.8 of een score van 1 op alle items 11.2, 11.5, 11.6, 11.7, 11.8. Als een deelnemer niet aan deze criteria voldoet maar de reclasseringswerker toch een CoVa wil indiceren, is overleg nodig met de interventiecoach.

Naast de RISc worden de volgende inclusiecriteria gehanteerd:

- Deelnemer is ouder dan 18 jaar;
- Deelnemer is de Nederlandse taal redelijk machtig;
- Deelnemer is geen TBS-er;

- Deelnemer heeft een geldige verblijfstitel;
- Het strafrestant van de deelnemer moet ten minste vier maanden zijn waardoor er tijd genoeg is om de training af te ronden.

Het is opmerkelijk dat het IQ geen deel uitmaakt van de inclusiecriteria.² Vermeldenswaardig in dit verband is overigens wel dat er sinds kort voor de groep justitiabelen met een IQ van 85 of lager een aparte CoVa door het Leger Des Heils wordt aangeboden, de CoVa+.

Uit een vergelijking tussen de Engelse en Nederlandse CoVa-populatie³ blijken de Nederlandse deelnemers - ondanks dezelfde inclusiecriteria - als minder zware groep (afgemeten aan de ernst van de gepleegde criminaliteit) uit de bus te komen. Het zou kunnen zijn dat er in ons land sprake is van een andere (minder ernstige) populatie justitiabelen dan in Engeland, maar een sluitende verklaring voor de oorzaak van dit verschil is niet zomaar te geven.

3.3 Voldoen de deelnemers aan de inclusiecriteria?

In het kader van onderhavig onderzoek was het mogelijk om zicht te krijgen op de belangrijkste inclusiecriteria namelijk de RISC-totaalscore en de score op schaal 11 van de RISC.

Op de overige inclusiecriteria is geen zicht gekregen, omdat er geen historische gegevens beschikbaar waren of omdat het erg lastig was om de gegevens op deelnemerniveau nog te achterhalen. Zo kan de vraag of de deelnemer de Nederlandse taal spreekt niet uit een systeem worden gedestilleerd. RN hanteert hiervoor als hulpmiddel de toets of iemand de zelfrapportage in RISC redelijk zelfstandig kan invullen. Ook de vraag of de deelnemer geen TBS-er is, is niet eenvoudig uit het systeem te halen, dit geldt ook voor een geldige verblijfstitel en voor het strafrestant.⁴

Intermezzo – het aanbod voor de CoVa

In 2007 zijn er in Nederland voor 16.852 gedetineerden en reclasseringscliënten RISc'en afgenomen. Bij 3.286 personen kon het recidiverisico niet bepaald worden door onvolledige informatie of ontkenning van het actuele delict. Van de overgebleven 13.566 personen hadden 8.920 personen een RISC-score van 32 of hoger. Van deze groep voldeden er 7.932 ook aan het schaal 11 criterium. Deze bijna 8.000 justitiabelen zouden dus in 2007 in potentie deel hebben kunnen nemen aan de CoVa. In potentie, want naar de andere inclusiecriteria is in deze analyse niet gekeken.

Terug naar de analyse van de RISC-score. Voor de jaren 2006 en 2007⁵ is nagegaan in hoeverre de 882 deelnemers in die jaren voldoen aan de inclusiecriteria op dit punt.⁶ Het gaat dan zoals gezegd om een minimale score van 32, waarbij de criminogene factor cognitieve vaardigheden (in ernstige mate) aanwezig is. Dit wordt gemeten door een score 5 of hoger op schaal 11: 'denkpatronen, gedrag en vaardigheden'. In tabel 3.1 zijn de belangrijkste resultaten uit de analyse van de scores bijeengebracht.

Tabel 3.1 – RISC-scores over 2006 en 2007 (n=810⁷)

Jaar	RISC < 32		RISC > 32	
	N	%	N	%
2006	7	2.2	312	97.8
2007	26	5.3	465	94.7
Totaal	33	4.1	777	95.9

In tabel 3.1 is te zien dat het leeuwendeel van de deelnemers (95.9%) een RISC-score heeft van 32 of hoger, wat zoveel betekent dat er sprake is van een gemiddeld tot hoog recidive-risico. De gemiddelde RISC-score over de twee onderzoeksjaren ligt overigens op 69.0 (Sd 26.2).⁸ De tweede voorwaarde is dat de deelnemers voldoen aan de gestelde criteria op schaal 11. In tabel 3.2 is voor de beide jaren weergegeven in welke mate deelnemers aan beide criteria voldoen.

Tabel 3.2 – Mate waarin deelnemers voldoen aan de RISC-score en schaal 11 criteria (n=810)

Schaal 11	RISC < 32	RISC > 32	Totaal
Ja	19 (2.3%)	671 (82.8%)	690 (85.2%)
Nee	14 (1.7%)	106 (13.1%)	120 (14.8%)
Totaal	33 (4.1%)	777 (95.9%)	810 (100%)

In tabel 3.2 is te zien dat 82.8% van alle deelnemers voldoet aan beide inclusiecriteria. Verder valt op dat er een relatief grote groep deelnemers is die wel een RISC-score heeft van minimaal 32 maar die niet voldoet aan de criteria die aan schaal 11 zijn gesteld. Verder zijn er kleine aantallen deelnemers die een RISC van onder de 32 hebben maar wel (2.3%) of niet (1.7%) voldoen aan de schaal 11 criteria. Zoals eerder aangegeven, kan de reclasseringswerker in overleg met de interventiecoach toch een CoVa indiceren en dat is in deze gevallen (4.1%+13.1%=17.2%) blijkbaar gebeurd. Het is goed om op te merken dat in 2006 de reclasseringswerkers moesten wennen aan het feit dat de instroomcriteria voor de CoVa strak gehanteerd werden. Zeker in die periode kwam het voor dat onjuiste adviezen gegeven werden waardoor CoVa ten onrechte in het vonnis (extramuraal) of in de beschikking van de selectiefunctionaris (intramuraal) werd opgenomen. Tegenwoordig komt dit in de optiek van Reclassering Nederland (bijna) niet meer voor. Er kan van uitgegaan worden dat iemand die niet geheel aan de instroomcriteria voldoet op basis van het professionele oordeel van de reclasseringswerker toch aan de CoVa deelneemt. Te denken valt aan een justitiabele die duidelijk cognitieve tekorten heeft maar (net) onvoldoende scoort op de somscore.

3.4 Resumerend

Met betrekking tot de eerste onderzoeksvraag stellen we vast dat we zicht hebben kunnen krijgen op een tweetal belangrijke inclusiecriteria. Het gaat dan om de RISC-score en de score op schaal 11 van de RISC. Uit de analyses blijkt dat 95.9% van de deelnemers voldoet

aan de minimale RISC-score van 32. De groep die zowel aan deze als aan de schaal 11 criteria voldoet, is kleiner, namelijk 82.8%.

Noten

1. Adviesbureau Van Montfoort & Reclassering Nederland (2004) en Reclassering Nederland (2005).
2. Het IQ van deelnemers wordt overigens ook niet systematisch verzameld door RN.
3. Tierolf (2007).
4. Eventueel zou dossieronderzoek - digitaal in het Cliënt Volgsysteem (CVS) - een deel van de informatie boven tafel kunnen brengen.
5. 2004 en 2005 zijn, zoals gezegd, vanwege de test- en startfase buiten beschouwing gelaten.
6. Er zijn in 2006 en 2007 in totaal 893 deelnemers gestart, maar van 11 deelnemers hebben we geen informatie.
7. Van 72 deelnemers ontbreekt de RISC-score.
8. Sd=standaard deviatie. In 2006 is het gemiddelde 72.4 (Sd 25.4) en in 2007 is de gemiddelde score 66.7 (Sd 26.5).

4 De trainingen

In dit hoofdstuk staat de tweede onderzoeksvraag centraal en deze luidt: 'wordt de gedragsinterventie CoVa consistent en volgens plan toegepast, met betrekking tot de randvoorwaarden waaronder de training moet worden uitgevoerd?'

Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, hebben we binnen de reeks CoVa-trainingen die tussen 2006 en halverwege 2008 gehouden zijn twee zaken onder de loep genomen. Het gaat in de eerste plaats om de uitval van sessies binnen een training en in de tweede plaats om het eventueel voorkomen van wisselingen van trainers gedurende een complete training. Uitval van trainingen en wisseling van trainers verstoren de continuïteit van trainingen en de consistentie van het trainerschap binnen trainingen en bedreigen zodoende de programma-integriteit.

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, hebben we de formulieren die door RN per training worden bijgehouden gedigitaliseerd en geanalyseerd.¹

4.1 Aantal trainingen per regio

Voordat we ingaan op de uitval en de wisselingen van trainers geven we eerst een aantal algemene kengetallen weer. In totaal beschikken we voor deze analyse over informatie van 86 trainingen. Dit is 87% van alle trainingen die er sinds de testperiode in ons land gegeven zijn. In tabel 4.1 is weergegeven hoe de trainingen over de verschillende regio's zijn gegeven.

Tabel 4.1 - Aantal trainingen uitgesplitst naar regio

Regio	N	%	Regio	N	%
<i>Alkmaar-Haarlem</i>	12	14.0	<i>Limburg</i>	5	5.8
<i>Amsterdam</i>	8	9.3	<i>'s-Hertogenbosch</i>	13	15.1
<i>Den Haag</i>	6	7.0	<i>Utrecht-Arnhem</i>	3	3.5
<i>Rotterdam-Dordrecht</i>	17	19.8	<i>Midden-Oost Nederland</i>	13	15.1
<i>Breda-Middelburg</i>	2	2.3	<i>Noord-Nederland</i>	7	8.1
Totaal N= 86 (100%)					

In tabel 4.1 is te zien dat de aantallen trainingen nogal uiteenlopen per regio. In de regio Rotterdam-Dordrecht vinden de meeste trainingen plaats (19.8%) en in de regio Breda-Middelburg (2.3%) is er nauwelijks ervaring met de CoVa. De redenen voor deze onderlinge verschillen zijn divers. We noemen de belangrijkste:

- Er is een aantal plekken in het land waar penitentiaire inrichtingen als eerste zijn begonnen (pilots) met de werkwijze Terugdringen Recidive (TR). Dit zijn Rotterdam, Den Bosch, Alkmaar en Zwolle. In deze gebieden was het makkelijker – vanwege de aanwezige infrastructuur – om de CoVa intramuraal te organiseren.
- De TR-werkwijze zou ook in andere penitentiaire inrichtingen worden ingevoerd, maar het implementatietraject is vertraagd en pas in de loop van 2008 gerealiseerd.
- In een aantal regio's is geen penitentiaire inrichting (zoals Breda-Middelbrug) of zijn uitsluitend penitentiaire inrichtingen voor preventief gehechten. Er zijn dan ook geen deelnemers. Het organiseren van extramurale CoVa's (via vonnis opgelegd) heeft een langer voortraject.
- De mate van enthousiasme waarmee de CoVa door management en uitvoerend werkers is ontvangen, varieert volgens respondenten (nog steeds) en dit lijkt van invloed op de mate waarin trainingen worden georganiseerd.

4.2 Uitval en wisselingen

Reclassering Nederland legt onder andere vast hoeveel sessies er binnen een training gegeven zijn, waarbij het van belang is om te weten dat een training in principe bestaat uit 20 sessies. Indien er sprake is van minder dan 20 sessies spreken wij van uitval. Ook wordt vastgelegd wie de twee trainers op de training zijn en wie er lopende een training eventueel is gewisseld.

Voor deze analyse hebben we de beschikking over de informatie van 85 trainingen.²

Tabel 4.2 - Wisseling en uitval binnen trainingen

Uitval en/of wisseling	N	%
<i>Geen uitval geen wisseling</i>	19	22.4
<i>Geen uitval wel wisseling</i>	58	68.2
<i>Uitval maar geen wisseling</i>	3	3.5
<i>Uitval en wisseling</i>	5	5.9
Totaal	85	100

In tabel 4.2 is te zien dat van alle onderzochte trainingen er 19 (22.4%) vlekkeloos verlopen in de zin dat er geen uitval van sessies is en dat er geen trainerswisselingen zijn. Verder blijkt dat er acht trainingen zijn geweest waar sprake is van uitval van een of meer sessies. Bij drie trainingen is er alleen sprake van uitval en bij vijf trainingen van zowel uitval als wisselingen. Van deze acht (uitval-)trainingen is in drie gevallen sprake van voortijdige beëindiging van de training omdat er sprake was van een te gering aantal deelnemers. Die deelnemers hebben

later deelgenomen aan een andere training. Van de vijf overige trainingen is bekend dat er bij twee van deze trainingen één sessie van de in totaal twintig is uitgevallen. Bij de overige drie trainingen lijkt het erop³ dat de sessies op een later moment wel gegeven zijn en de training dus gewoon uit 20 sessies heeft bestaan. In het geval van een evaluatieonderzoek zal in onze optiek nader onderzoek uitsluitel moeten geven of deze trainingen meegenomen kunnen worden in een dergelijk onderzoek. Tot slot – en dit is de grootste groep - zijn er 58 trainingen geweest waar geen sessies uitgevallen zijn, maar wel sprake is geweest van trainerswisselingen. Wanneer er naar alle trainingen gekeken wordt met wisselingen (n=63) dan blijkt dat het gemiddeld gaat om 5.3 wisselingen per training van 20 sessies⁴. Hierbij dient in rekenschap genomen te worden dat het in theorie 40 wisselingen per training zouden kunnen plaatsvinden omdat er twee trainers per training zijn. Ook is het van belang om te vermelden dat het bij de wisselingen niet per se telkens om een andere trainer gaat.⁵ In theorie kan er vijf keer gewisseld zijn waarbij uiteindelijk drie verschillende trainers de training gegeven hebben. Goed om te vermelden, is dat trainingen - voor zover wij hebben kunnen nagaan - altijd door twee trainers zijn gegeven. In tabel 4.3 zijn de wisselingen nader gespecificeerd. Voor deze analyse beschikken we over de informatie van 86 trainingen.

Tabel 4.3 – Frequentie van wisselingen binnen de trainingen

Aantal wisselingen	N	%
0	22	25.6
1-2	21	24.4
3-4	19	22.1
5-6	8	9.3
7-8	4	4.7
9-10	2	2.3
11-12	1	1.2
13-14	5	5.8
15 >	4	4.7
Totaal	86	100

4.3 Resumerend

In dit hoofdstuk is nagegaan in hoeverre er sprake was van uitval van sessies en/of wisseling van trainers binnen trainingen. Een volledige training bestaat uit 20 sessies waarbij elke sessie door twee trainers begeleid wordt. Voor de analyse maakten we gebruik van de gegevens van vijftientig trainingen gegeven over tien regio's vanaf 2006. Van het totale aantal van vijftientig trainingen waarover gegevens bekend waren voor deze analyse, was bij ruim drie kwart (77.6%) van alle trainingen sprake van vooral wisseling en in veel mindere mate van uitval. Wanneer er streng wordt gekeken, zijn er 8 trainingen (9.4%) die niet zomaar onderdeel van een evaluatieonderzoek kunnen zijn, omdat er sprake lijkt te zijn van

uitval. In 68.2% van alle trainingen worden wel alle sessies gegeven, maar wordt lopende een training een of meerdere keren één van de twee trainers gewisseld. Dit komt gemiddeld 5.3 keer voor. Het is lastig om te bepalen bij hoeveel wisselingen de kwaliteit van een training afneemt en een dergelijke training geen onderdeel meer uit zou kunnen maken van een evaluatieonderzoek. In het laatste hoofdstuk komen we op dit punt terug.

Noten

1. Zie bijlage 4 voor het scoreformulier.
2. Dit is 86% van alle trainingen die tot nu toe na de testperiode in ons land gegeven zijn.
3. Lijkt, omdat dit niet met zekerheid vast te stellen is.
4. Sd 5.1 en mediaan 3
5. Hoe dit precies zit, is niet na te gaan op basis van het beschikbare onderzoeksmateriaal.

5 De trainers

In dit hoofdstuk gaan we in op de derde onderzoeksvraag. 'Wordt de gedragsinterventie CoVa consistent en volgens plan toegepast, met betrekking tot de uitvoering van de programmahandleiding?' Om deze vraag te kunnen beantwoorden, is nagegaan hoe het staat met de kwaliteit van de trainers. Voeren zij met andere woorden - in de optiek van de interventiecoaches - de verschillende onderdelen van de training voldoende uit volgens de gestelde normen? We kunnen op basis van deze informatie geen directe uitspraken doen over de kwaliteit van de training.

5.1 Het verloop en de ervaring

Op dit moment¹ heeft RN een 'groslijst' waarop de namen van in totaal 94 trainers staan die in de loop der jaren trainingen hebben verzorgd of dat nog steeds doen.² In het begin van de CoVa deden de trainers de CoVa-training naast hun reguliere reclasseringswerk. Er is nu een ontwikkeling dat steeds meer reclasserders structureel worden vrijgemaakt voor de trainingen.

Intermezzo – profiel van een CoVa-trainer

- *heeft ervaring c.q. vaardigheden met het leiden van groepsbijeenkomsten en bij voorkeur gedragstrainingen;*
- *is in staat door middel van een enthousiaste, actieve en stimulerende houding deelnemers te activeren en te motiveren;*
- *beschikt over didactische vaardigheden en werkt directief en structurend;*
- *bezit cognitieve en sociale vaardigheden die als voorbeeld kunnen dienen voor de deelnemers;*
- *beschikt over een opleiding op (minimaal) HBO niveau;*
- *is bereid en in staat om de training CoVa uit te voeren zoals in de handleiding beschreven;*
- *is bereid en in staat zich open en leerbaar op te stellen voor feedback van co-trainers en de interventiecoaches (coachingsgesprekken);*
- *is bereid en in de gelegenheid om driemaal per jaar gedurende tien weken twee trainings-sessies per week te geven;*
- *is flexibel in de werktijden en bereid de training te geven in de avonduren;*
- *is bereid – indien nodig – de training op andere locaties dan de eigen standplaats uit te voeren.*

In de 'Managementhandleiding van de training cognitieve vaardigheden'³ wordt een nauwkeurige uiteenzetting gegeven van de wijze waarop de werving en selectie⁴ van nieuwe

trainers plaatsvindt en voor het profiel en de taken van de trainer. De functie van trainer heeft binnen RN een zekere status: 'je wordt niet zomaar trainer'. De selectiecriteria om in aanmerking te komen voor de functie van trainer zijn streng. Kandidaten moeten naast een HBO-opleiding over goede vaardigheden beschikken en zelf goede cognitieve vaardigheden hebben. De sollicitatiecommissie - bestaande uit de programmamanager van RN (voorzitter) en een interventiecoach - is in de loop van de tijd steeds meer gaan letten op houdingsaspecten. Kandidaten doen eveneens een assessment. Bij een positieve beoordeling van de kandidaat wordt deze uitgenodigd voor de opleiding kernvaardigheden voor gedragstrainers, waarna een uitgebreidere specifieke training voor de CoVa volgt. Geschikte kandidaten worden binnen RN steeds schaarser waardoor men op den duur ook extern zal moeten werven, zo is de verwachting.

Uit de analyses met betrekking tot de 85 door ons geanalyseerde trainingen uit het vorige hoofdstuk is bekend dat er 64 verschillende trainers een of meer trainingen hebben gegeven. Dit moet welhaast betekenen dat er relatief veel trainers zijn of zijn geweest die niet erg ervaren zijn als het gaat om het verzorgen van trainingen. In tabel 5.1 is te zien hoe het staat met de ervaring van trainers.

Tabel 5.1 – Overzicht van het aantal trainingen gegeven door het aantal trainers

Aantal trainingen	Aantal trainers	%
1	14	21.9
2	21	32.8
3	16	25.0
4	6	9.4
5	4	6.3
6	1	1.6
7	1	1.6
9	1	1.6
Totaal (n= 85)	64	100

In tabel 5.1 is te zien dat het leeuwendeel van de trainers maximaal 3 keer een training heeft gegeven. Ervaring blijkt overigens wel belangrijk te zijn volgens de interventiecoaches. De zes door ons geïnterviewde interventiecoaches zijn – vanwege de complexiteit van de training – namelijk de mening toegedaan dat wil een trainer 'boven de lesstof staan' hij of zij tenminste één keer een gehele training moet hebben gegeven.

5.2 Beoordelen van de beoordelaars

Zoals eerder aangegeven, worden de trainers maximaal 4 keer tijdens een training door hun interventiecoach beoordeeld.⁵ Dit gebeurt aan de hand van videomateriaal dat tijdens de

training wordt opgenomen. De werkwijze is dat de interventiecoach een gedeelte van het videomateriaal uit een sessie bekijkt en daar vervolgens een beoordeling over geeft. Deze beoordeling gaat via een vast format dat net als de inhoud van de training één op één overgenomen is uit Engeland. Op een vijfpuntsschaal worden achtereenvolgens de volgende onderdelen beoordeeld⁶:

- Trouw aan de programmahandleiding (4 items)⁷;
- Gebruik van 'effectieve trainingsvaardigheden' (4 items);
- Groepswerk en stijl (4 items);
- Responsiviteit (3 items).

Voordat we ingaan op de beoordelingen van de trainers is het vanzelfsprekend van belang om te weten of er onder de interventiecoaches overeenstemming is over de wijze van beoordeling van videofragmenten van trainers en de daarbij behorende beoordeling. Hiertoe is een intervisiedag belegd met alle interventiecoaches die onafhankelijk van elkaar acht (aselecte) videofragmenten hebben gescoord op telkens een beoordelingsonderdeel.⁸

De scores zijn vervolgens verzameld en geanalyseerd.⁹ Om zicht te krijgen op de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid is een Intraclass Correlation Coefficient (ICC) berekend. Na analyse blijkt dat de ICC .587 is. Ondanks het feit dat dit een matige ICC is¹⁰, vonden wij als onderzoekers de score voldoende om de formulieren te gebruiken. De beoordelingsformulieren die door de interventiecoaches over de trainers zijn ingevuld, hebben wij dan ook gebruikt ter indicatie van de programma-integriteit.

5.3 Beoordeling van de trainers

In deze paragraaf gaan we in op de beoordelingen die de interventiecoaches aan de trainers hebben gegeven. We hebben daartoe de beschikking over 233 beoordelingen van trainers op basis van de beoordeling van videofragmenten (5.3.1) en daarnaast beschikken we over kwalitatieve oordelen die de interventiecoaches baseren op basis van hun contact met de trainers over een langere periode (5.3.2). Na deze paragrafen besluiten we dit hoofdstuk in 5.4 waarin we beide gegevensbronnen combineren.

5.3.1 De kwantitatieve beoordelingen van de trainers

Gedurende het geven van de CoVa-training wordt de vaardigheid van de trainer op maximaal vier momenten door een vaste interventiecoach beoordeeld op een aantal onderdelen. Het gaat om trouw aan programmahandleiding, gebruik van effectieve trainingsvaardigheden, groepswerk en groepsstijl en responsiviteit. Elk onderdeel is opgebouwd uit verschillende items die op een vijfpuntsschaal gescoord worden. Aan de vijf scores is een oordeel gekoppeld dat er als volgt uit ziet:

- Score 1 = Vaardigheidsniveau ondermijnt de programma-integriteit
- Score 2 = Vaardigheidsniveau dient aanzienlijk te worden verbeterd
- Score 3 = Vaardigheidsniveau voldoet over het algemeen aan de eisen, maar er is hier en daar ruimte voor verbetering
- Score 4 = Vaardigheidsniveau voldoet aan de eisen

- Score 5 = Vaardigheidsniveau overtreft de eisen (weloverwogen presentatie en goede vaardigheden om deelnemers bij het programma te betrekken).

Ongeveer de helft van de beoordelingen geanalyseerd

In het kader van onderhavig onderzoek was RN in staat om vanaf 2006 tot en met de zomer van 2008 in totaal 233 bruikbare beoordelingen van 53 trainers¹¹ bij elkaar te brengen voor nader onderzoek.¹² Allereerst is het van belang om te bepalen welk deel van de beoordelingen we hiermee hebben in relatie tot het werkelijke aantal beoordelingen dat in de loop der jaren naar schatting gemaakt is. Vanaf 2006 tot de zomer van 2008 hebben wij 93 trainingen kunnen tellen. Uitgaande van twee trainers per training en gemiddeld 2.5 beoordelingen per trainer per training dan zouden er circa 465 beoordelingen kunnen c.q. moeten zijn. Zoals aangegeven, beschikken wij over 233 beoordelingen en dit is dus de helft (50.1%) van alle beoordelingen. Hierbij merken we op dat het mogelijk is dat er van een trainer meerdere beoordelingen voorhanden kunnen zijn.

Bij 15.8% van alle formulieren is op alle items op alle onderdelen een score gegeven. In de overige 84.2% van de gevallen is op een of meerdere items geen score bekend.¹³ De open items zijn in de screening geassocieerd als 'niet ingevuld' en verder niet meegenomen in de analyses van de scores.

De beoordelingen

In de navolgende analyses splitsen we de scores telkens uit naar laag (<2.5) en hoog (≥2.5). Telkens beschrijven we eerst de totaalscores en vervolgens belichten we de scores per vaardigheidsonderdeel. Ten slotte is gekeken naar de mogelijke verschillen in de wijze van scoring door interventiecoaches.

De grens van 2.5 voor de splitsing in wat hoge en lage scores zijn, is door de onderzoekers vastgesteld op statistische en inhoudelijke gronden. Reclassering Nederland hanteert geen strikt criterium voor de toe- en afwijzing van trainers. Uitgaande van de betekenis van de vijf schaalscores zouden volgens Reclassering Nederland alleen trainers met een score 1 de programma-integriteit ondermijnen (zie de scoring uit de handleiding op de vorige pagina). Met het oog op het vervolgonderzoek naar de effectiviteit van de CoVa-training is het zaak een groep trainers over te houden bij wie de programma-integriteit met enige zekerheid gewaarborgd blijft. In dit onderzoek zijn we daarom stringenter in de afbakening van de 'hoog- en laag-groepen'. Omdat 2.5 in het midden van een vijfpuntsschaal ligt, vormt dit kengetal de grens tussen voldoende en onvoldoende. Van trainers met beoordelingen lager dan 2.5 is de programma-integriteit discutabel. We bekijken over alle beoordelingen de verdeling laag/hoog en maken vervolgens uitsplitsingen naar het aantal trainers aan wie deze beoordelingen toebehoren.

De gemiddelde totaalscore van alle beoordelingen ligt op 3.26. De mediaan voor alle beoordelingen op 3.31 (zie tabel 5.2). Deze gemiddelden liggen dus boven het omslagpunt van 2.5. Hierbij dient in rekenschap genomen te worden dat er per trainer meerdere scores kunnen zijn. Wanneer er van de 'goede' trainers meerdere beoordelingen zijn, trekt dit het gemiddelde omhoog. Later in dit hoofdstuk gaan we hier nog nader op in. In tabel 5.2 zijn de scores (totaal en per vaardigheidsonderdeel) weergegeven.

Tabel 5.2 – Gemiddelde beoordelingen naar algemeen en per vaardigheidsonderdeel

	Algemene score (n=233) ¹⁴	Trouw aan handleiding (n=232)	Gebruik effectieve trainingsvaardigheden (n=233)	Groepswerk en groepsstijl (n=229)	Responsiviteit (n=224)
Gem. score	3.26	3.07	3.07	3.48	3.60
Sd	0.54	0.64	0.65	0.65	0.60
Mediaan	3.31	3.00	3.00	3.50	3.68

In tabel 5.2 is te zien dat op de onderdelen 'Trouw aan handleiding' en het 'Gebruik van effectieve trainingsvaardigheden' de gemiddelden – beide 3.07 – lager zijn dan bij 'Groepswerk en – stijl' en 'Responsiviteit', waar de gemiddelde scores respectievelijk 3.48 en 3.60 zijn¹⁵. Gekeken is naar de onderlinge correlatie van scores tussen de scoreblokken c.q. naar de samenhang tussen de schalen. Deze was in alle gevallen significant, de correlaties zijn weergegeven in onderstaande tabel.

Tabel 5.3 – Correlaties tussen de subschalen

	Trouw aan handleiding (n=232)	Gebruik effectieve trainingsvaardigheden (n=233)	Groepswerk en groepsstijl (n=229)	Responsiviteit (n=224)
Trouw aan handleiding	-	0.638	0.607	0.504
Gebruik effectieve trainingsvaardigheden	0.638	-	0.563	0.463
Groepswerk en groepsstijl	0.607	0.563	-	0.456
Responsiviteit	0.504	0.463	0.456	-

Beoordelingen naar jaar

De door ons geanalyseerde beoordelingsformulieren hebben betrekking op 2006, 2007 en een gedeelte van 2008. Nagegaan is of er op jaarbasis afwijkingen zijn in de scores. Dit is weergegeven in tabel 5.4 op pagina 32.

Zoals te zien is in de tabel liggen de gemiddelde totaalscores over de jaren redelijk gelijk. In het meest gunstige geval zijn trainers door coaching en oefening competentier geworden en hoger gaan scoren. In het onderdeel 'score naar trainers' komen we hierop terug. Er is tot slot gekeken of er significante verschillen zijn tussen de jaren en de onderdelen. Dit is niet het geval. De onderlinge afwijkingen tussen de jaren op het onderdeel 'Trouw aan de handleiding' waren het grootst, maar niet significant.

Tabel 5.4 – Gemiddelde beoordelingen naar algemeen en per vaardigheidsonderdeel naar jaar

	Algemene score	Trouw aan handleiding	Gebruik effectieve trainingsvaardigheden	Groepswerk en groepsstijl	Responsiviteit
2006	3.26	2.94	3.04	3.60	3.54
Sd	0.44	0.50	0.55	0.49	0.51
2007	3.25	3.08	3.08	3.45	3.60
Sd	0.56	0.66	0.67	0.69	0.62
2008	3.37	3.32	3.14	3.54	3.69
Sd	0.54	0.70	0.68	0.54	0.61

Score hoog versus laag

Allereerst is gekeken in hoeverre er trainers zijn waarvan alle beoordelingen onder de 2.5 scoren. Dit was niet het geval. Wel zijn er trainers die binnen een reeks van beoordelingen een of meerdere beoordelingen hebben die laag (onder de 2.5) zijn.

Tabel 5.5 – Verdeling aantal beoordelingen naar hoge (≥ 2.5) en lage (< 2.5) scores

	Algemene score (n=233)	Trouw aan handleiding (n=232)	Gebruik effectieve trainingsvaardigheden (n=233)	Groepswerk en groepsstijl (n=229)	Responsiviteit (n=224)
Hoog (≥ 2.5)	214 91.8%	194 83.6%	192 82.4%	208 90.8%	218 97.3%
Laag (< 2.5)	19 8.2%	38 16.4%	41 17.6%	21 9.2%	6 2.7%

In tabel 5.5 is te zien dat er in totaal van de 233 beoordelingen 19 beoordelingen (8.2%) zijn die beneden de 2.5 liggen en we dus laag noemen. Dit maakt dat 91.8% van de beoordelingen (n=214) gelijk aan of hoger zijn dan 2.5. Naast deze algemene scores is ook gekeken naar de scores op onderdelen. Met uitzondering van het onderdeel responsiviteit waarin het aantal beoordelingen onder de 2.5 het kleinst is (2.7%; n=6), zijn de aantallen lage beoordelingen bij met name 'Trouw aan handleiding en 'Gebruik effectieve trainingsvaardigheden' aanzienlijk groter, namelijk respectievelijk 16.4% en 17.6%.

Scores naar trainers

Er zijn, zoals aangegeven, geen trainers met een gemiddelde totaalscore onder de 2.5. Er is daarom gekeken naar de beoordelingen onder de 2.5 – algemeen en per vaardigheidsonderdeel - en aan welke trainers deze afzonderlijke scores toebehoren. De in totaal negentien algemene scores onder de 2.5 (zie tabel 5.5) zijn toe te schrijven aan tien trainers. Van deze trainers hebben sommigen meerdere beoordelingen met een gemiddelde score onder de 2.5. Tabel 5.6 geeft een verdeling van het aantal trainers en het aantal beoordelingen onder de 2.5 in algemene zin en per vaardigheidsonderdeel.

Tabel 5.6 – aantal trainers maal het aantal beoordelingen onder de 2.5

Scores onder 2.5	Aantal trainers				
	Algemene score	Trouw aan handleiding	Gebruik effec- tieve trainings- vaardigheden	Groepswerk en groepsstijl	Responsi- viteit
1	5	12	9	3	4
2	2	4	4	3	1
3	2	2	3	0	0
4	1	3	2	3	0
5-6	0	0	0	0	0
7	0	0	1	0	0
Totaal	10	21	19	9	5

Ten aanzien van de algemene scores zijn er vijf trainers bij wie het om één lage beoordeling ging, twee maal twee trainers hadden twee en drie te lage beoordelingen en één trainer vier.¹⁶ Vermeldenswaardig is dat, op twee uitzonderingen na, al deze trainers in totaal meer hoge dan lage beoordelingen hadden. Slechts bij twee trainers zien we dat het aantal lage beoordelingen het aantal hoge evenaart of overtreft. Dit verklaart mede waarom geen van de trainers gemiddeld over het totale aantal beoordelingen onder de 2.5 scoorde. Naast lage beoordelingen staan met andere woorden ook wel altijd een aantal hoge beoordelingen.

Per onderdeel zagen we al eerder dat de gemiddelde scores het laagst waren op de onderdelen 'Trouw aan handleiding' en 'Gebruik van effectieve vaardigheden'. Verhoudingsgewijs zien we hier ook het grootste aantal trainers terug.

Samengevat

Trainers kunnen op verschillende momenten in een training beoordeeld worden op hun vaardigheden. Dit gebeurt aan de hand van een beoordelingsformulier waar op vier onderdelen een score van één tot vijf gegeven kan worden. In het kader van de programma-integriteit is het zaak dat de trainingen uitgevoerd worden zoals bedoeld volgens de oorspronkelijke richtlijnen. Hiertoe wordt bekeken in hoeverre het vaardigheidsniveau op vier onderdelen - 'Trouw aan de handleiding', 'Gebruik van effectieve trainingsvaardigheden', 'Groepswerk en groepsstijl' en 'Responsiviteit' – beantwoordt aan de maatstaven voor een goede programma-integriteit. De norm voor een goede programma-integriteit is door de onderzoekers vastgesteld op een gemiddelde score van 2.5 of hoger.

In totaal zijn van 53 trainers 233 beoordelingsformulieren verzameld en geanalyseerd om na te gaan welke trainers laag en welke hoog beoordeeld zijn. Het gemiddelde aantal beoordelingen is 4.4 (Sd 2.9) en de range loopt van 1 tot 13 beoordelingen.

De trainers scoorden gemiddeld 3.26 op alle onderdelen samen en respectievelijk 3.07, 3.07, 3.48 en 3.60 op de afzonderlijke onderdelen: 'Trouw aan handleiding', 'Gebruik van

effectieve trainingsvaardigheden', 'Groepswerk en groepsstijl' en 'Responsiviteit'. Geen van de trainers scoorden over al hun beoordelingen samen gemiddeld lager dan 2.5. Wel waren er tien trainers met een of meerdere beoordelingen met gemiddelde scores onder de 2.5. Verbijzonderingen naar vaardigheidsonderdeel laten zien dat met name op de onderdelen 'Trouw aan handleiding' en 'Gebruik effectieve trainingsvaardigheden' relatief veel trainers laag scoorden. Op basis van een door de onderzoekers vastgestelde programma-integriteitsnorm van 2.5 voor de gemiddelde totaalscores is gekeken welk percentage van de beoordelingen hieraan voldoet. Het blijkt dat 92% van de beoordelingen aan deze norm voldoet.

5.3.2 De kwalitatieve beoordelingen van de trainers

Naast het feit dat de trainers via het beoordelingsformulier zijn beoordeeld door de interventiecoaches hebben we de zes interventiecoaches in een later stadium ook nog eens benaderd om van de trainers die zij kennen vanuit hun werkgebied een kwalitatieve beoordeling te geven in termen van 'goed' of 'slecht'. Reden om dit te doen, was om de momentopname beoordelingen (zie 5.3.1) te kunnen toetsen aan een bredere indruk c.q. beoordeling. Het oordeel richt zich namelijk op de totaalindruk die een interventiecoach van een trainer heeft opgebouwd op basis van zijn of haar werkcontacten met de trainer. Hiertoe is de groslijst met 94 trainers voorgelegd aan de interventiecoaches¹⁷. In tabel 5.7 is een overzicht van deze kwalitatieve beoordeling weergegeven.

Tabel 5.7 – kwalitatieve beoordeling van de trainers (n=94) door de interventiecoaches

	1 beoordeling	2 beoordelingen	3 beoordelingen	totaal
<i>Goed</i>	40	11	-	51
<i>Slecht</i>	15	6	2	23
<i>Onduidelijk</i>	-	10 ¹⁸	-	10
<i>Totaal</i>	55	27	2	84
<i>Missing</i>	-	-	-	10

In tabel 5.7 is te zien dat de meeste (n=55) kwalitatieve oordelen over trainers gebaseerd zijn op het oordeel van één interventiecoach. Op zich is dit logisch omdat interventiecoaches in principe gekoppeld zijn aan regio's. Toch is er in 27 gevallen sprake van twee onafhankelijke beoordelingen over een training en in twee gevallen hebben drie interventiecoaches hun oordeel over een en dezelfde trainer gegeven. Uit de beoordeling komt naar voren dat van de totale lijst van 94 trainers er 51 (54.3%) in de optiek van de interventiecoaches goed en 23 (24.5%) slecht zijn. Bij 10 trainers is er geen overeenstemming tussen twee interventiecoaches en blijft het onduidelijk of er sprake is van een goede of slechte trainer en eveneens voor 10 trainers zijn er geen beoordelingen (missing) gegeven.¹⁹

5.4 Resumerend: beoordelingen gecombineerd

Op basis van de analyse van de beoordelingsformulieren en de kwalitatieve oordelen van de interventiecoaches is er een totaaloverzicht te maken van goede en slechte trainers. Deze analyse is niet helemaal vrij van problemen omdat we niet voor alle trainers op de groslijst van 94 over beoordelingsformulieren konden beschikken. Uiteindelijk hebben we er voor gekozen om bij het combineren van de kwalitatieve en kwantitatieve bron te laten zien welke trainers goed of slecht zijn op basis van de kwalitatieve, de kwantitatieve²⁰ of beide bronnen. Dit overzicht staat in tabel 5.8.

Tabel 5.8 – kwalitatieve en kwantitatieve beoordeling van de trainers (n=94)

	Kwalitatief	Kwantitatief	Beide bronnen unaniem	Beide bronnen gewogen ²¹	Beide bronnen totaal
Goed	51	40	30	3	33
Slecht	23	10 ²²	7	3	10
Onduidelijk	10	-	-	3	3
Missing	10	44	-	-	-
Totaal	94	94	37	9	46

In tabel 5.8 is te zien dat er veel meer kwalitatieve oordelen (n=84) dan kwantitatieve oordelen (n=50) over trainers beschikbaar zijn.²³ Van 46 trainers hebben we zowel een kwalitatief als een kwantitatief oordeel. In de analyse hebben we eerst gekeken hoeveel trainers er op basis van alle kwalitatieve en kwantitatieve beoordelingen unaniem als goed of slecht worden beoordeeld. Hieruit blijkt dat 30 (65%) van de 46 trainers er unaniem als goed en 7 (15%) als slecht naar voren komen. Bij de overige 9 trainers (20%) is er geen unaniem oordeel, maar blijkt dat er 3 gewogen als goed en 3 als slecht naar voren komen. Voor 3 trainers blijft het onduidelijk of er sprake is van een goede of een slechte trainer.

Wanneer alle bronnen worden geraadpleegd en alles wordt beschouwd (unaniem en gewogen), blijkt dat 10 van de 46 dubbel beoordeelde trainers (22%) als slecht worden beoordeeld. We spreken dus pas over een 'slechte' trainer als dit op basis van meerdere bronnen blijkt. In het volgende hoofdstuk komen we terug op de mogelijke implicaties hiervan voor het eventueel uitvoeren van een effectonderzoek.

Noten

1. Medio 2008.
2. Van niet alle 94 trainers is kwantitatieve informatie beschikbaar zoals later zal blijken. Kwantitatieve informatie van trainers uit de testfase is sowieso achterwege gelaten.
3. Ministerie van Justitie (2007).
4. Tijdens de sollicitatie presenteren de kandidaten een deel uit de training die ze thuis hebben kunnen voorbereiden.
5. Volgens RN wordt een trainer per training gemiddeld 2.5 keer beoordeeld.
6. Zie bijlage 6 voor wijze van beoordeling.

7. Zie bijlage 5 voor de omschrijvingen van de items.
8. Zie bijlage 7 voor een voorbeeld van een videobeoordelingsformulier.
9. Een overzicht van de scores per trainer en onderdeel is opgenomen in bijlage 8.
10. Een score tussen .50 en .60 is 'matig' (McGraw and Wong, 1996).
11. Er waren 26 beoordelingen die vanwege onvolledigheid niet bruikbaar waren voor analyse. Het gemiddelde aantal beoordelingen is 4.4 (Sd 2.9) en de range loopt van 1 tot 13 beoordelingen.
12. Beoordelingen worden niet standaard landelijk opgeslagen en moesten derhalve vanuit de regio's opgevraagd worden. Omdat de beoordelingen primair gebruikt worden voor coaching van de trainers worden ze lang niet altijd in de regio's bewaard.
13. Redenen hiervoor zijn: items zijn niet te beoordelen aan de hand van het beschikbare videomateriaal; binnen het videomateriaal is een item niet aan de orde gekomen of interventiecoaches zijn gewoonweg vergeten een item te scoren.
14. De n bij de algemene score ligt hoger dan die bij sommige onderdeelscores omdat de algemene score het gemiddelde is van de aanwezige scores per onderdeel. Indien er een onderdeelscore ontbreekt, is de algemene score berekend op 3 in plaats van 4 onderdeelscores en telt de ontbrekende score niet mee.
15. Het zijn theoretische waarden omdat het bepalen van de score van 2.5 arbitrair is.
16. Het aantal malen dat een trainer beoordeeld is, kan van invloed zijn op de scores. Zie voor range in beoordelingen voetnoot 47.
17. Omdat er uitgegaan is van een groslijst kunnen er in deze groep van 94 trainers in theorie ook trainers zitten die alleen in de testfase actief zijn geweest.
18. Bij deze 10 beoordelingen is er geen consensus tussen de twee interventiecoaches en dit zegt iets over de betrouwbaarheid van deze beoordelingen.
19. Meestal omdat de trainer nog niet lang werkzaam is of niet meer voor RN als trainer werkt.
20. Slechte trainers zijn die trainers die gemiddeld over al hun beoordelingen een score hebben van 3 of lager. Hiertoe hebben we besloten omdat in de vorige paragraaf bleek dat slechte trainers soms ook redelijke beoordelingen hebben waardoor hun gemiddelde boven de 2.5 komt.
21. Met gewogen wordt bedoeld dat er geen unaniem oordeel is maar dat het leeuwendeel van de oordelen een bepaalde richting opwijzen. Dus 3 positief en 1 negatief oordeel is dan 'gewogen positief'.
22. Een kwalitatief slechte trainer heeft op tenminste één programmaonderdeel een score van onder de 2.5 (zie tabel 5.6).
23. De missings (respectievelijk 10 en 44) zijn hierin niet meegeteld.

6 De balans opgemaakt

In dit afsluitende hoofdstuk wordt de balans van het onderzoek opgemaakt. In 6.1 brengen we de belangrijkste bevindingen uit dit onderzoek naar de programma-integriteit van de CoVa-training bij elkaar. De resultaten in deze paragraaf zijn voorzien van beslispunten, die zijn voorgelegd aan een vijftal experts. Aan hen is gevraagd hoe zij de programma-integriteit van de CoVa beoordelen en wat deze beoordeling voor implicaties heeft voor een eventueel effectonderzoek naar de CoVa. Het advies van de experts beschrijven we in 6.2. We besluiten deze rapportage in 6.3 met een slotbeschouwing

6.1 Resultaten en beslispunten

De CoVa-training is een van de gedragsinterventies voor volwassen justitiabelen die volledig erkend is door de Erkenningcommissie Gedragsinterventies Justitie. Een van de voorwaarden bij de erkenning was dat er binnen vijf jaar een evaluatie van de effecten van de CoVa-training moest worden uitgevoerd. Voordat een dergelijk onderzoek kan worden uitgevoerd, is het van belang om te bepalen of de CoVa-training wordt gegeven zoals bedoeld c.q. of de training programma-integer is.¹ Onderhavig onderzoek levert de navolgende resultaten en beslispunten op.

Algemene bevinding

De CoVa-training is, zoals aangegeven, een van de erkende gedragsinterventies. Voorwaarde voor erkenning is evaluatieonderzoek naar de effecten van de interventie. Op zich is dit een logische eis; echter een eis die in de praktijk niet zo eenvoudig te realiseren is, zo laat onderhavig onderzoek zien. Eigenlijk had er in het geval van de CoVa - en wellicht ook bij andere gedragsinterventies - bij een erkenning bij de start nagedacht moeten worden over de vraag welk type informatie op welke wijze verzameld en bewaard moet worden om op een verantwoorde wijze iets te kunnen zeggen over de programma-integriteit.² Goede en betrouwbaar verzamelde data zijn namelijk essentieel om na te gaan of effectonderzoek mogelijk is.

In het geval van de CoVa-training konden we samen met Reclassering Nederland (RN) de hand leggen op veel gegevens, maar lang niet op alle benodigde gegevens. Het is de verdienste van RN dat er zoveel is verzameld, maar in een aantal gevallen moest er flink moeite worden gedaan om informatie uit het land bij elkaar te brengen en te digitaliseren. Bepaalde informatie was niet meer voorhanden, omdat men geen rekening had gehouden met het belang ervan voor wetenschappelijk onderzoek. Denk bijvoorbeeld aan informatie over een aantal inclusiecriteria.

De ervaringen in onderhavig onderzoek kunnen met andere woorden benut worden om in de toekomst aan de eisen rondom effectonderzoek vanaf de start van een interventie beter tegemoet te komen.

Programma-integriteit

Met betrekking tot de programma-integriteit van de CoVa-training zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- Wordt de gedragsinterventie CoVa consistent en volgens plan toegepast met betrekking tot de toepassing van de inclusiecriteria CoVa?
- Wordt de gedragsinterventie CoVa consistent en volgens plan toegepast met betrekking tot de randvoorwaarden waaronder de training moet worden uitgevoerd?
- Wordt de gedragsinterventie CoVa consistent en volgens plan toegepast met betrekking tot de uitvoering van de programmahandleiding?

De deelnemers

Alhoewel we in onderhavig onderzoek niet op alle inclusiecriteria zicht hebben gekregen, blijkt uit de twee belangrijkste criteria dat 82.8% van de deelnemers voldoet aan beide inclusiecriteria.

Beslispunt – in hoeverre is het problematisch voor het uitvoeren van een effectonderzoek dat er geen zicht is op alle inclusiecriteria?

Beslispunt - alhoewel het toegestaan is om af te wijken van de inclusiecriteria is het van belang om in het kader van een effectonderzoek vast te stellen of de onderzoekspopulatie aan beide criteria moet voldoen of dat er daarnaast ook volstaan kan worden met een groep die op basis van een professioneel oordeel ook kan deelnemen aan de CoVa-training.

De trainingen

Een volledige CoVa-training bestaat uit 20 sessies waarbij elke sessie door twee trainers begeleid wordt. Voor de analyse maakten we gebruik van de gegevens van vijftientig trainingen (86% van het totaal) gegeven over tien regio's tussen 2006 en de zomer van 2008. Van het totale aantal van 85 trainingen waarover gegevens bekend waren, was bij ruim driekwart (77.6%) van alle trainingen sprake van uitval dan wel wisseling.

Op het eerste gezicht lijkt er bij 8 (9.4%) trainingen sprake van uitval. Lijkt, want zeker is dat 3 van deze 8 trainingen voortijdig zijn afgebroken wegens een gebrek aan deelnemers. Nader onderzoek moet uitwijzen of deze trainingen of een gedeelte ervan onderdeel van een effectonderzoek dienen te zijn. In 68.2% van alle trainingen worden wel alle sessies gegeven, maar wordt lopende een training een of meerdere keren een trainer gewisseld. Dit komt gemiddeld 5.3 keer voor.

Beslispunt - wat is - in het kader van een eventueel effectonderzoek - de waarde van de trainingen waarover geen informatie beschikbaar is?

Beslispunt – in hoeverre kunnen trainingen die niet geheel zijn gegeven, dus waar sprake is van uitval van sessies, onderdeel zijn van een onderzoek naar effecten van de training? Verder is het van belang om vast te stellen of wisselingen van trainers binnen een training die overigens wel volledig wordt gegeven, schadelijk is voor de programma-integriteit en zo ja, vanaf hoeveel wisselingen dit het geval is?

De trainers

Om de laatste onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden, is nagegaan hoe het staat met de kwaliteit van de trainers. We hebben de kwaliteit van de trainingen met andere woorden geoperationaliseerd aan de hand van de kwaliteit van de trainers. Op dit moment beschikt RN over een groslijst van 94 trainers. Op basis van de uitgevoerde analyses blijkt dat het leeuwendeel van de trainers maximaal drie keer een training heeft gegeven. Ervaring blijkt overigens belangrijk te zijn. De zes door ons geïnterviewde interventiecoaches zijn – vanwege de complexiteit van de training – de mening toegedaan dat wil een trainer ‘boven de lesstof staan’ hij of zij ten minste één keer een gehele training moet hebben gegeven.

Kwantitatief materiaal met betrekking tot de beoordelingen van trainers door de interventiecoaches leert dat de overallscore op een vijfpuntsschaal op 3.26 ligt, wat voldoende is. Inzoomen op onderdelen van de vaardigheid van trainers laat zowel positieve als negatieve verschillen zien. In een aantal gevallen is er sprake van algemene dan wel onderdeelcores die onder het omslagpunt van 2.5 liggen (zie tabel 5.4).

Naast een kwantitatieve beoordeling is aan de interventiecoaches ook gevraagd om over trainers een kwalitatief oordeel te geven in termen van goed of slecht. Het combineren van beide bronnen leert dat 10 van de 46 trainers (22%) waarover meerdere bronnen te raadplegen zijn als slecht worden beoordeeld. Goed om te vermelden, is dat slechts 46 van de 94 trainers (dubbel) beoordeeld konden worden.

Beslispunt – kan met de beoordeling van trainers iets gezegd worden over de kwaliteit van een training en zijn alle 4 schalen (‘trouw aan de handleiding’; ‘trainingsvaardigheden’; ‘groepswork en stijl’ en ‘responsiviteit’) even belangrijk voor de beoordeling van de training?

Beslispunt – Wat is de waarde van een training die door een goede en een slechte trainer gegeven is?

Beslispunt – is het gezien de complexiteit van de CoVa-training raadzaam om de deelnemers die les hebben gehad van een trainer die dat voor de eerste keer doet mee te nemen in een effectonderzoek? Ook is het de vraag of de deelnemers van trainers die op basis van de analyses op meerdere bronnen het predicaat ‘slecht’ krijgen, onderwerp van onderzoek te maken in een effectonderzoek?

Bewaken programma-integriteit

Naast het beantwoorden van de onderzoeksvragen naar de programma-integriteit is er tijdens het onderzoek ook gekeken hoe aan de beoordeling op de programma-integriteit voor toekomstige CoVa-trainingen het best vorm gegeven kan worden. We zetten de ideeën hieromtrent op een rij.

- Het is het van belang dat interventiecoaches – in het kader van professionalisering en eenduidige beoordeling - regelmatig intervisiebijeenkomsten beleggen³ om met elkaar (video)casus te bekijken en te beoordelen. Ter bevordering van de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid is het raadzaam om periodiek door een onafhankelijke instantie de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid te laten vaststellen om op basis daarvan eventuele vervolgstappen te ondernemen.

- Trainers die over meerdere trainingen als 'slecht' beoordeeld worden en op basis van coaching niet het gewenste niveau halen, dienen geen trainingen meer te geven. Ook moet er alles aan gedaan worden om uitval van trainingen te voorkomen.
- Alle beoordelingsformulieren van trainers dienen centraal te worden bewaard en periodiek te worden geanalyseerd om na te kunnen gaan of trainers beneden het gewenste niveau trainen.
- Er zou een centrale en uniforme registratie aangelegd en bijgehouden dienen te worden met betrekking tot alle inclusiecriteria.

6.2 Experts over een eventueel effectonderzoek

Zoals aangegeven, bestaat de laatste uitgevoerde onderzoeksactiviteit uit het voorleggen van de onderzoeksresultaten aan een aantal experts.⁴ Er zijn vijf experts benaderd met het verzoek om het conceptrapport te bestuderen en vooral kennis te nemen van paragraaf 6.1. en de daarin genoemde beslispunten. Twee experts hebben deelgenomen aan een bijeenkomst, een expert heeft schriftelijk gereageerd en twee experts gaven hun reactie telefonisch.

Algemeen

Alle experts zijn in grote lijnen eensluidend in hun reactie op het onderzoeksrapport. De volgende zaken komen daarbij naar voren:

- Op basis van de rapportage wordt goed duidelijk dat de data door RN niet verzameld zijn om uiteindelijk te gebruiken voor wetenschappelijk onderzoek;
- De data vertonen een flink aantal hiaten;
- Ondanks de hiaten zijn de experts verrast over de data die wel boven tafel gehaald zijn. Vraag is en blijft wel welk deel van de data niet beschikbaar is gekomen. Is er sprake van een selectie? (biased sample)

De experts stellen ten aanzien van een uit te voeren effectonderzoek voor om twee sporen te gaan bewandelen.

1. Voor de langere termijn stellen de experts voor om op basis van de resultaten uit onderhavig onderzoek en in overleg met RN een dataverzamelingsformat op te stellen waarmee structureel en consequent data voor een wetenschappelijk effectonderzoek kan worden verzameld.
2. Voor de korte termijn is het voorstel van vier van de vijf experts om de data te gebruiken van alle deelnemers die vanaf de testperiode een training hebben gevolgd en van wie informatie beschikbaar is met betrekking tot de kenmerken van de deelnemers, het verloop van de trainingen en de kwaliteit van de trainingen. Toets vervolgens in hoeverre bijvoorbeeld de matige kwaliteit van de trainingen, het niet-voldoen aan inclusiecriteria en uitval⁵ van invloed zijn op de resultaten van de CoVa-training. Bij een dergelijke manier van werken worden de eventuele problemen rondom de programma-integriteit ook helder. Zoals aangegeven, wijkt één expert van dit standpunt af. Deze expert vindt het gezien de vele onzekerheden en onduidelijkheden gevaarlijk om analyses op de be-

staande data uit te voeren, omdat de resultaten van een dergelijk onderzoek – ondanks alle voorbehouden - een eigen leven gaan leiden.

Met betrekking tot de beslispunten, die aan de experts zijn voorgelegd, wordt door vier van de vijf experts voorgesteld om alle beschikbare data gewoon mee te nemen in het effectonderzoek zodat in een latere instantie kan worden gecontroleerd voor die betreffende variabelen. Dit eventuele effectonderzoek zou een retrospectief karakter hebben.

De experts wijzen daarnaast op het belang van het gebruik van een controlegroep bij het uitvoeren van een effectonderzoek.

Specifiek

Door de experts worden ook een aantal specifieke opmerkingen gemaakt die we hierna weergeven:

- Alle experts zijn de mening toegedaan dat het beoordelen van de trainers door de interventiecoaches wel erg neigt naar 'de slager die zijn eigen vlees keurt'. Regelmatige intervisie waarbij extern de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid wordt vastgesteld, is niet alleen noodzakelijk maar ook aan te bevelen. Nog beter is het om onafhankelijke waarnemers te laten beoordelen.
- Eén van de expert vindt dat RN duidelijker twee processen moet onderscheiden die in de praktijk onafhankelijk van elkaar zijn. Het eerste is het proces van uitvoering en het tweede het proces van controle en kwaliteit. Bij dit laatste moet niet alleen duidelijk worden gemaakt waaraan het uitvoeringsproces moet voldoen, maar ook wat de consequenties zijn als er op onderdelen wordt afgeweken van deze (kwaliteits-)eisen.
- In een effectonderzoek zou niet alleen naar recidivereductie gekeken moeten worden. De cognitieve vaardigheden van de deelnemers zouden namelijk ook moeten verbeteren en dit zou ook meegenomen moeten worden in onderzoek.
- Ook vindt een aantal experts dat bij het vaststellen van de programma-integriteit vooral het onderdeel 'trouw aan de handleiding' cruciaal is. In de huidige manier van werken door RN krijgt dit onderdeel hetzelfde gewicht als trainingsvaardigheden, groepswerk en stijl en responsiviteit.

6.3 Slotbeschouwing en omvang onderzoekspopulatie

In dit onderzoek naar de CoVa hebben we gezocht naar de antwoorden op een drietal onderzoeksvragen. In deze slotbeschouwing gaan we in op het beantwoorden van die vragen. Daarnaast kijken we wat de implicaties van de onderzoeksresultaten zijn voor een eventueel effectonderzoek naar de CoVa.

De eerste onderzoeksvraag luidt: wordt de gedragsinterventie CoVa consistent en volgens plan toegepast, met betrekking tot de toepassing van de inclusiecriteria CoVa?

Wanneer we de onderzoeksresultaten beschouwen, blijkt dat we zicht hebben gekregen op twee van de zeven inclusiecriteria. We weten dus niet of alle deelnemers voldoen aan de inclusiecriteria voor de CoVa-training. Voor het gedeelte waar wel informatie over beschikbaar is, blijkt dat 82.8% van de deelnemers aan beide inclusiecriteria voldoet.

De tweede onderzoeksvraag luidt: wordt de gedragsinterventie CoVa consistent en volgens plan toegepast, met betrekking tot de randvoorwaarden waaronder de training moet worden uitgevoerd? Deze onderzoeksvraag hebben we geoperationaliseerd aan de hand van uitval en wisselingen van trainers. Een volledige training bestaat uit 20 sessies waarbij elke sessie door twee trainers begeleid wordt. Het blijkt dat er bij 22.4% van de trainingen geen sprake is van uitval en/of wisselingen. Bij de overige trainingen is dit wel het geval met die toevoeging dat het meestal gaat om wisselingen van trainers (68.2%).

De laatste onderzoeksvraag luidt: wordt de gedragsinterventie CoVa consistent en volgens plan toegepast, met betrekking tot de uitvoering van de programmahandleiding? Deze onderzoeksvraag hebben we geoperationaliseerd aan de hand van kwantitatieve en kwalitatieve beoordelingen van de trainers. Op basis van de resultaten blijkt dat we van de 94 trainers die de afgelopen jaren trainingen hebben gegeven er 46 op basis van zowel kwalitatieve als kwantitatieve gegevens kunnen beoordelen. Uit die beoordeling blijkt dat 22% van de trainers – op basis van meerdere bronnen - als slecht beoordeeld wordt.

Vervolgonderzoek en beschikbare onderzoekspopulatie

De onderzoekresultaten zijn voorgelegd aan een panel van vijf deskundigen met de vraag of zij van oordeel zijn of de beschikbare data gebruikt kunnen worden voor een effectonderzoek (retrospectief). De algemene teneur is dat men van mening is dat dit kan, maar dat er getoetst moet worden in hoeverre bijvoorbeeld de matige kwaliteit van de trainingen, het niet voldoen aan inclusiecriteria of uitval van invloed zijn op de resultaten van de CoVa-training. Voorzichtigheid is wel geboden omdat ondanks alle voorbehouden de resultaten van een dergelijk onderzoek een eigen leven kunnen gaan leiden.

Mocht er gekozen worden voor een retrospectief effectonderzoek dan is het de vraag hoe groot de beschikbare onderzoekspopulatie zal zijn. Uitgangspunt bij een effectevaluatie is dat er in ieder geval informatie beschikbaar moet zijn over:

- de kenmerken van de populatie (inclusiecriteria)
- het verloop van de trainingen
- de kwaliteit van de trainingen

In totaal hebben 1106 personen deelgenomen aan de CoVa-training. Uit onderhavig onderzoek is bekend dat er in 91% van de gevallen informatie was over de beschikbare inclusiecriteria, wat betekent dat we van ongeveer 1006 personen informatie hebben over de inclusiecriteria. Ook leert het onderzoek dat er van 86% van de trainingen informatie beschikbaar is over het verloop. Als we ervan uitgaan dat de 1006 personen min of meer gelijk verdeeld zijn over de trainingen waarover wel en waarover geen informatie beschikbaar is dan zullen ongeveer 874 deelnemers een training gevolgd hebben waarover informatie beschikbaar is over het verloop van de training. Tot slot is de kwaliteit van de trainers van belang. Wanneer de kwantitatieve beoordelingen als uitgangspunt worden genomen, is er in 85 trainingen van de 65 trainers die getraind hebben van 53 trainers (83%) informatie beschikbaar. Als bij de overgebleven 874 deelnemers uitgegaan wordt van aanwezige informatie over 83% van

de trainers houden we ongeveer 725 deelnemers voor een vervolgonderzoek over. We kunnen dus concluderen dat van slechts tweederde (65%) van de deelnemers die gestart zijn met de CoVa de informatie compleet genoeg is om vervolgonderzoek op te kunnen doen.

Gezien de schatting van 725 deelnemers waarover informatie beschikbaar is, is het aantal te onderzoeken variabelen op voorhand beperkt. Er zou op basis van onderhavige onderzoek namelijk ten minste gecontroleerd moeten worden op:

- Intramurale of extramurale training
- Inclusiecriteria
- Uitval van trainingen
- Vroegtijdig afvallen uit een training door de deelnemer
- Wisselingen van trainers
- Kwaliteit van de trainers

Om de effecten van de CoVa goed te kunnen onderzoeken, is sowieso prospectief onderzoek nodig. Onderhavig onderzoek maakt duidelijk dat er dan wel voldoende aandacht moet zijn voor de systematische verzameling van relevante data met behulp van een vooraf op te stellen dataverzamelingsformat.

Noten

1. Op het criterium 'interventie-integriteit' (de gedragsinterventie wordt uitgevoerd zoals het bedoeld is) kreeg de CoVa van de Erkenningcommissie de maximale score van 2. Dit houdt in dat de beschrijving geheel voldoet aan het betreffende criterium.
2. Nu is dat bepaald door de informatie die (toevallig) voorhanden was bij Reclassering Nederland.
3. De interventiecoaches van RN hebben regelmatig intervisiebijeenkomsten waar ze casus bekijken en bespreken.
4. Zie bijlage 2 voor een overzicht.
5. Is er wat betreft recidive bijvoorbeeld een verschil tussen die deelnemers die wel en die deelnemers die niet voldoen aan de inclusiecriteria of maakt het wat betreft recidive uit als deelnemers veel wisselende trainers hebben gehad.

Samenvatting

De cognitieve vaardigheidstraining (CoVa) is een van de gedragsinterventies voor volwassen justitiabelen die volledig erkend is door de Erkenningcommissie Gedragsinterventies Justitie.

De CoVa-training wordt zowel intra- als extramuraal aan justitiabelen gegeven. Een training bestaat uit 20 sessies. De training wordt in principe door twee vaste trainers per training gegeven en aan een training nemen 10 à 12 personen deel. De training vindt plaats aan de hand van een nauw omschreven lesprogramma (handleiding).

Een van de voorwaarden bij de erkenning was dat er binnen vijf jaar een evaluatie van de effecten van de CoVa-training moest worden uitgevoerd. Voordat een dergelijk onderzoek kan worden uitgevoerd, is het van belang om te bepalen of de CoVa-training wordt gegeven zoals bedoeld c.q. of de training programma-integer is. Hiertoe zijn de volgende drie onderzoeksvragen geformuleerd:

- wordt de gedragsinterventie CoVa consistent en volgens plan toegepast, met betrekking tot de toepassing van de inclusiecriteria CoVa?
- wordt de gedragsinterventie CoVa consistent en volgens plan toegepast, met betrekking tot de randvoorwaarden waaronder de training moet worden uitgevoerd?
- wordt de gedragsinterventie CoVa consistent en volgens plan toegepast, met betrekking tot de uitvoering van de programmahandleiding?

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden, zijn in nauw overleg met Reclassering Nederland de aanwezige data vanaf de testfase van CoVa in 2005 verzameld. Resultaat is dat we helaas niet de beschikking hebben kunnen krijgen over alle gegevens met betrekking tot deelnemers, trainingen en trainers. Naast interviews met diverse experts was het volgende bronmateriaal (in bepaalde mate) aanwezig en beschikbaar voor onderzoek:

- registraties over aantallen trainingen, deelnemers, uitval;
- formulieren over het verloop van trainingen en inzet van trainers;
- beoordelingsformulieren van trainers;
- video-opnamen van trainingen.

De resultaten uit het onderzoek zijn uiteindelijk voorgelegd aan een vijftal experts. Aan hen is de vraag voorgelegd welke implicaties de onderzoeksresultaten voor een eventueel vervolgonderzoek naar de effecten van de CoVa zouden moeten hebben.

Uit het onderzoek komt naar voren dat er tot medio 2008 99 trainingen in het land zijn verzorgd. In totaal zijn er 1106 deelnemers gestart met een training en van hen hebben 812 deelnemers de training voltooid (uitval 27%).

Wanneer we voor het beantwoorden van de eerste onderzoeksvraag de onderzoeksresultaten beschouwen, blijkt dat we zicht hebben gekregen op twee van de zeven inclusiecriteria, namelijk de RISC-totaalscore en de score op schaal 11 (denkpatronen, gedrag en vaardigheden) van de RISC. We weten dus niet of alle deelnemers voldoen aan de inclusiecriteria voor de CoVa-training. Voor het gedeelte waar wel informatie over beschikbaar is, blijkt dat 82.8% van de deelnemers aan beide inclusiecriteria voldoet.

De tweede onderzoeksvraag - met betrekking tot de randvoorwaarden voor de training - hebben we geoperationaliseerd aan de hand van uitval en wisselingen van trainers. Een volledige training bestaat uit 20 sessies waarbij elke sessie door twee trainers begeleid wordt. Het blijkt dat er bij 22.4% van de trainingen geen sprake is van uitval en/of wisselingen. Bij de overige trainingen is dit wel het geval met die toevoeging dat het meestal gaat om wisselingen van trainers (68.2%).

De laatste onderzoeksvraag die ingaat op het volgen van de programmahandleiding is geoperationaliseerd aan de hand van kwantitatieve en kwalitatieve beoordelingen van de trainers. Op basis van de resultaten blijkt dat we van de 94 trainers die de afgelopen jaren trainingen hebben gegeven er 46 op basis van zowel kwalitatieve als kwantitatieve gegevens kunnen beoordelen. Uit die beoordeling blijkt dat 22% van de trainers – op basis van meerdere bronnen - als slecht beoordeeld wordt.

Zoals aangegeven, zijn de onderzoekresultaten uiteindelijk voorgelegd aan een vijftal deskundigen met de vraag of zij van oordeel zijn of de beschikbare data gebruikt kunnen worden voor een effectonderzoek (retrospectief). In algemene zin vinden de experts dat dit kan, maar dat er getoetst dient te worden in hoeverre bijvoorbeeld de matige kwaliteit van de trainingen, het niet voldoen aan inclusiecriteria of uitval van invloed zijn op de resultaten van de CoVa-training. Voorzichtigheid is wel geboden omdat ondanks alle voorbehouden de resultaten van een dergelijk onderzoek een eigen leven kunnen gaan leiden.

Mocht er overigens besloten worden een retrospectief effectonderzoek uit te voeren dan is de ruwe schatting dat er maximaal 725 deelnemers in het onderzoek kunnen worden betrokken. Gezien deze omvang is het aantal te onderzoeken variabelen c.q. het aantal te controleren variabelen op voorhand beperkt. Zeker is dat er gekeken moet worden naar het type training (intramuraal of extramuraal), de inclusiecriteria, het vroegtijdig afvallen uit een training door de deelnemer, de uitval van trainingen, de wisselingen van trainers en de kwaliteit van de trainers.

Om de effecten van de CoVa goed te kunnen onderzoeken, is sowieso prospectief onderzoek nodig. Onderhavig onderzoek maakt duidelijk dat er dan wel voldoende aandacht moet zijn voor de systematische verzameling van relevante data met behulp van een vooraf op te stellen dataverzamelingsformat.

Summary

The Cognitive Skills Training (cognitieve vaardigheidstraining in Dutch) is one of the behavioural interventions aimed at adult justiciables (offenders subject to criminal justice orders) that is fully recognized by the Recognition Committee for Behavioural Interventions (Erkenningscommissie Gedragsinterventies Justitie) of the Dutch Ministry of Justice.

This Cognitive Skills Training is provided to justiciables both intramurally and extramurally. A training course consists of twenty sessions and is generally given by two permanent trainers. Ten to twelve people participate in such a training course. The training course follows a carefully defined teaching programme (guide).

One of the conditions for recognition was that an evaluation of the effects of the Cognitive Skills Training had to be carried out within five years. Before such a study can be carried out it is important to determine whether the Cognitive Skills Training was given as intended or, in other words, whether the teaching programme was strictly adhered to in the training sessions. To this aim, the following three research questions were formulated:

- Is the Cognitive Skills Training behavioural intervention applied consistently and according to plan with respect to the Cognitive Skills Training inclusion criteria?
- Is the Cognitive Skills Training behavioural intervention applied consistently and according to plan with respect to the preconditions that apply to the training?
- Is the Cognitive Skills Training behavioural intervention applied consistently and according to plan with respect to the implementation of the programme guide?

In order to be able to answer the research questions, the available Cognitive Skills Training data from the 2005 test phase onwards were collected in close consultation with the Dutch Probation Service (Reclassering Nederland). Unfortunately, it turned out that it was impossible for us to obtain all the relevant data concerning participants, trainings and training staff. In addition to interviews with various experts, the following source material was available (to a certain extent) and accessible for our study:

- recordings of the numbers of trainings, participants, dropouts;
- forms about the course of the trainings and the deployment of training staff;
- trainer evaluation forms;
- video recordings of trainings.

Finally, research results were presented to five experts. They were asked what implications the research results should have for a possible future study into the effects of the Cognitive Skills Training.

The study shows that until the second half of 2008 99 trainings took place. A total of 1,106 participants entered a training programme and 812 participants completed the training (a dropout rate of 27%).

If we look at the research results in order to answer the first research question, it turns out that we have gained information on two of the seven inclusion criteria, viz the RISC total score and the scores on scale 11 (patterns of thinking, behaviour and skills) of the RISC. Hence, we cannot determine whether all participants met the inclusion criteria of the Cognitive Skills Training. As far as information is available, it turns out that 82.8% of the participants met both inclusion criteria.

The second research question regarding the training preconditions was operationalized by looking at the dropout rate and changes in training staff. A complete training consists of twenty sessions and each session is led by two trainers. The study shows that in 22.4% of the training courses no dropouts and/or changes occurred. However, in the other training courses drop-outs and/or changes did occur; in the majority of cases it concerned changes in training staff (68.2%).

The last research question, which addresses the adherence to the programme guide, has been operationalized by using quantitative and qualitative evaluations of the training staff. The results show that 46 out of 94 trainers who gave the trainings in the past few years, could be assessed on the basis of both qualitative and quantitative data. The evaluation shows that on the basis of various sources 22% of the trainers were assessed as not up to standard.

As mentioned before, the research results were finally presented to five experts, who were asked whether they thought the available data could be used for an effect study (retrospective study). Generally speaking, the experts thought this was indeed possible, but that it should be assessed to what extent the rather poor quality of the training sessions, the non-compliance with the inclusion criteria and the dropout rate have affected the outcomes of the Cognitive Skills Training. Caution is required, however, because in spite of all the reservations the results of such a study might start leading a life of their own.

Should a retrospective effect study be decided upon, though, it is roughly estimated that a maximum of 725 participants can be included in such a study. Given this size, the number of variables to be studied or controlled will be limited in any case. Research must definitely be done into the type of training (intramural or extramural), the inclusion criteria, participant dropout rates, cancellation of trainings, changes in training staff and the quality of the training staff.

In order to thoroughly study the effects of the Cognitive Skills Training, prospective research is required anyhow. This study makes clear that in that case sufficient attention must be paid to the systematic collection of relevant data with the help of a predesigned data collection format.

Geraadpleegde literatuur

Adviesbureau van Montfoort & Reclassering Nederland (2004) - *RISc versie 1.0. Recidive Inschattings Schalen. Handleiding.*

Falshaw L., Friendship C., Travers R. and Nugent F. (2003) - *Searching for 'What Works': An evaluation of cognitive skills programmes. Home Office Research Findings 206.* London: Home Office.

Friendship C., Blut L., Erikson M. & Travers R. (2002) - *An evaluation of cognitive behavioural treatment for prisoners. Home Office Research Findings 161.* London: Home Office.

Knaap, L. Van der, G. Weijters en S. Bogaerts (2007) – *Criminogene problemen onder daders die in aanmerking komen voor gedragsinterventies.* Ministerie van Justitie, WODC, Den Haag, Cahiers, 2007-7.

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

Ministerie van Justitie (2007) - *De managementhandleiding van de training voor cognitieve vaardigheden.* Den Haag.

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

Poppel J. van, Tackoen I. en Moors H. (2005) - *Procesevaluatie CoVa-2.* Iva: Tilburg.

Reclassering Nederland (2005) – *RISc Handleiding Indicatiestelling. Aanvulling op de handleiding RISc versie 1.0.*

Reclassering Nederland (2006) - *Eerst denken, dan doen. Informatiegids Cognitieve Vaardigheidstraining.* Utrecht.

Tierolf, B. (2007) – *Evaluatie effecten CoVa-training Reclassering Nederland.* Verwey-Jonker Instituut, Utrecht.

Bijlage 1 Beschrijvingen kwaliteitscriteria Erkenningcommissie

Kwaliteitscriteria¹ en beoordeling van de CoVa door de Erkenningcommissie

De Erkenningcommissie kent aan de tien hierna beschreven criteria de scores 2 punten (de beschrijving voldoet geheel aan het betreffende criterium), 1 punt (de beschrijving voldoet gedeeltelijk aan het betreffende criterium) of 0 punten toe (de beschrijving voldoet niet het betreffende criterium). De CoVa heeft bij de beoordeling de score van 17 punten gekregen. Dit betekent dat de CoVa de status 'Erkend' heeft. Tussen haakjes staat telkens de score die CoVa gehad heeft op het betreffende criterium.

1. Theoretische onderbouwing: de gedragsinterventie is gebaseerd op een analyse van het delictgedrag en een expliciet veranderingsmodel waarvan de werking wetenschappelijk is aangetoond (score 2).
2. Selectie van justitiabelen: het type justitiabele waarop de gedragsinterventie zich richt, wordt duidelijk gespecificeerd en geselecteerd (score 1).
3. Dynamische criminogene factoren en protectieve factoren: de gedragsinterventie is gericht op het beïnvloeden van veranderbare risicofactoren en protectieve factoren die samenhangen met het criminele gedrag (score 2).
4. Effectieve (behandel)methoden: er worden (behandel)methoden toegepast die aantoonbaar effectief of veelbelovend zijn (score 1).
5. Vaardigheden: de aanpak is mede gericht op het leren van praktische, sociale en probleemoplossende vaardigheden (score 2).
6. Fasering, intensiteit en duur: de intensiteit en duur van de gedragsinterventie sluiten aan bij de problematiek van de deelnemer (score 2).
7. Betrokkenheid en motivatie: betrokkenheid van de deelnemer bij de gedragsinterventie en motivatie voor deelname moeten worden bevorderd en gestimuleerd (score 2).
8. Continuïteit: er moeten duidelijke verbindingen zijn tussen gedragsinterventie en de totale begeleiding van de justitiabele (score 1).
9. Interventie-integriteit: de gedragsinterventie wordt uitgevoerd zoals het bedoeld is (score 2).
10. Evaluatie: een doorlopende evaluatie geeft inzicht in de effectiviteit van de gedragsinterventie (score 2).

Noten

1. Versie juni 2008.

Bijlage 2 Lijst met geïnterviewden en geraadpleegde experts

Naam geïnterviewde	Organisatie, functie	Aard interview
Mevr. M. Verkroost	Manager interventies FIT, Stichting Reclassering Nederland (SRN)	2 gesprekken: interview over procesmatige en inhoudelijke begeleiding CoVa, werkafpraak m.b.t. registratie
Mevr. J. Mooij	Interventiecoach CoVa, SRN	Oriënterend gesprek + verdiepend interview
Mevr. E. Jorna	Projectondersteuner FIT, SRN	Werkafpraak m.b.t. registratie
Mevr. L. Brader, Mevr. W. Hendriks, Dhr. R. Leffers, Mevr. J. Mooij, Mevr. C. Schuurman, Mevr. C. van Zon	Interventiecoaches CoVa, SRN	Scoringsdag
Mevr. K. Christofoli	Trainer CoVa, SRN	Verdiepend gesprek uitvoering CoVa
Dhr. B. Tierolf	Senior onderzoeker, Verwey-Jonker instituut	Aanvullend gesprek m.b.t. eerder onderzoek naar CoVa
Mevr. J. Plaisier	Senior onderzoeker, Impact R&D	Aanvullend gesprek m.b.t. beleidsmatige achtergrond en ontwikkeling CoVa

Naam expert	Organisatie, functie	Wijze van raadplegen
Mevr. C. Bijleveld	Senior onderzoeker Nederlands Studiecentrum Criminaliteit en Rechtshandhaving	Telefonische reactie
Dhr. J. Boom	Onderzoeker, Faculteit Sociale Wetenschappen, afdeling Ontwikkelingspsychologie, Universiteit Utrecht	Expertbijeenkomst
Mevr. L. van der Knaap	Senior onderzoeker, WODC	Expertbijeenkomst
Dhr. W. Slot	Directeur PI Research	Telefonische reactie
Mevr. K. Wittebrood	Senior wetenschappelijk medewerker plus, Sociaal Cultureel Planbureau	Schriftelijke reactie

Bijlage 3 Gesprekslijst interviews

Historie CoVa-training:

- Welke onderdelen zijn sinds 2003 geschrapt in de training en waarom?
- Welke onderdelen zijn sinds 2003 erbij gekomen en waarom?
- Welke onderdelen worden nog gemist? (Dit omdat ze in Engeland kennelijk nog bezig zijn het programma verder te ontwikkelen).
- Zijn er in de loop der tijd veranderingen in de doelgroep gekomen?
- Zijn er regionale verschillen?

De selectie van deelnemers:

- Waarom is precies gekozen voor deelnemers met een minimale RISC-score van 32?
- Hoe doen ze voorgaande in Engeland?
- Hoe kan het dat er in het verleden deelnemers met een lagere score dan 32 aan de training hebben meegedaan?
- Worden deelnemers actief benaderd om aan de training mee te doen, bijvoorbeeld via de reclassering? Zo ja: hoe dan?
- Wat gebeurt er als er net te weinig deelnemers zijn? Geen training?

Draagvlak van de CoVa-training:

- Wordt de training door de drie reclasseringsorganisaties voldoende erkend?
- Is er animo onder de deelnemers om zich voor de training in te schrijven ofwel voor de reclasserders om potentiële deelnemers door te verwijzen?
- Is het in het algemeen voldoende bekendheid met de training?
- Zijn er vergelijkbare trainingen die ook populair zijn?

Financiële basis van de CoVa-training:

- Hoe zit het met de geldstromen? Wordt de CoVa tot een bepaalde tijd gefinancierd?
- Worden de geldstromen door de jaren heen meer/minder?
- Hangt de financiering af van successen/falen?

De training zelf:

- Wat gebeurt er als er veel deelnemers uitvallen?
- Wat zijn mogelijke redenen voor uitval?
- Wordt de training uniform door alle trainers gegeven? Bestaan er geen regionale verschillen?
- Wie bepaalt succes en op basis waarvan?

De trainers:

- Wat gebeurt er als een trainer uitvalt? Wordt die vervangen of niet?
- Zijn er voldoende trainers in het land?
- Hoe worden trainers vooraf geselecteerd en gescreend?
- Is de kwaliteit van de trainers gemiddeld voldoende?

- Basiskwalificaties en selectie trainers
- Bestaan er regionale verschillen in trainerskwaliteit?

De coaches:

- Wat gebeurt er als een coach uitvalt (is namelijk recentelijk gebeurd)? Wordt die vervangen of niet?
- Zijn er voldoende coaches in het land?
- Is de kwaliteit van de coaches gemiddeld voldoende?
- Bestaan er regionale verschillen in coachkwaliteit?

Tot slot:

Zijn er nog onderwerpen die u van belang vindt om naar voren te brengen?

Bijlage 4 Scoreformulier trainingen

9437064722

Scoreformulier CoVa Training

1 Regiocode

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 01 Alkmaar-Haarlem | <input type="checkbox"/> 06 Limburg |
| <input type="checkbox"/> 02 Amsterdam | <input type="checkbox"/> 07 's Hertogenbosch |
| <input type="checkbox"/> 03 Den Haag | <input type="checkbox"/> 08 Utrecht-Amham |
| <input type="checkbox"/> 04 Rotterdam-Dordrecht | <input type="checkbox"/> 09 Midden-Oost Nederland |
| <input type="checkbox"/> 05 Breda-Middelburg | <input type="checkbox"/> 10 Noord-Nederland |

2 Jaar van training

- 2005 2006 2007 2008

3 Trainer 1 (zie codeerlijst)

4 Trainer 2 (zie codeerlijst)

5 Hoeveel sessies zijn er geweest?

- 20 19 18 anders namelijk: sessies

6 Hoe vaak is er een invaller geweest?

 keer

7 Eventuele andere interessante opmerkingen (Vat bondig samen)

Bijlage 5 Scoreformulier CoVa

6267194285

Scoreformulier CoVa

1 Regiocode

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 01 Alkmaar-Haarlem | <input type="checkbox"/> 06 Limburg |
| <input type="checkbox"/> 02 Amsterdam | <input type="checkbox"/> 07 's Hertogenbosch |
| <input type="checkbox"/> 03 Den Haag | <input type="checkbox"/> 08 Utrecht-Arnhem |
| <input type="checkbox"/> 04 Rotterdam-Dordrecht | <input type="checkbox"/> 09 Midden-Oost Nederland |
| <input type="checkbox"/> 05 Breda-Middelburg | <input type="checkbox"/> 10 Noord-Nederland |

2 Jaar van scoring

- 2005 2006 2007 2008

3 Trainer (zie codeerlijst)

--	--

4 Interventiecoach

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ruud Leffers | <input type="checkbox"/> Jolanda Mooij |
| <input type="checkbox"/> Wieke Hendriks | <input type="checkbox"/> Lies Brader |
| <input type="checkbox"/> Claudia Schuurman | <input type="checkbox"/> Christel van Zon |

5 Hoe lang is de video bekeken door de coach?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 0- 10 minuten | <input type="checkbox"/> 30-40 minuten |
| <input type="checkbox"/> 10-20 minuten | <input type="checkbox"/> 40-50 minuten |
| <input type="checkbox"/> 20-30 minuten | <input type="checkbox"/> meer dan 50 minuten |

Beoordelingsscores

6 Trouw aan programmahandleiding

- | | | | | | | |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| A Oefeningen worden goed ingeleid, uitgelegd en uitgevoerd | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> NI |
| B Timing en snelheid | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> NI |
| C Het leerproces wordt gecontroleerd/
aanmoedigen om zelf verbanden te leggen | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> NI |
| D Aandacht voor huiswerk | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> NI |

7 Gebruik van 'effectieve trainingsvaardigheden'

- | | | | | | | |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| A Gebruik van open vragen om het leren te bevorderen | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> NI |
| B Luisteren, evalueren en samenvatten | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> NI |
| C Effectief uitdragen van pro-criminele, asociale of
discriminerende denkbeelden | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> NI |
| D Goed kunnen motiveren | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> NI |
| E Effectief gebruik maken van complimenten en bekrachtiging | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> NI |
| F Warm, oprechte en empathische stijl | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 | <input type="checkbox"/> NI |

7 Groepswerk en stijl

- A Heldere en enthousiasmerende stijl en passend taalgebruik 1 2 3 4 5 NI
- B Effectief samenwerken met co-trainer 1 2 3 4 5 NI
- C Het in goede banen leiden van de groepsessie 1 2 3 4 5 NI
- D Het aansturen van het groepsproces 1 2 3 4 5 NI

8 Responsiviteit

- A Flexibele stijl, aansluiten bij de behoefte van de deelnemers 1 2 3 4 5 NI
- B Aanpassen van het materiaal aan de deelnemers 1 2 3 4 5 NI
- C Ruimte indelen, materiële voorzieningen, goede organisatie 1 2 3 4 5 NI

9 Sterke punten van de trainer (Vat bondig samen)**10 Ontwikkelpunten voor de trainer (Vat bondig samen)****11 Aandachtspunten voor de trainer (Vat bondig samen)****12 Eventuele andere interessante opmerkingen (Vat bondig samen)**

Bijlage 6 Toelichting op het beoordelingsformulier

De toelichting behelst naast onderstaande instructie een uitgebreide beschrijving van punten die op het sessie evaluatieformulier staan. Zij dienen als hulpmiddel bij de beoordeling. Verder wordt aangegeven wat wordt verstaan onder een lage, gemiddelde of hoge score. Beoordelaars dienen zelf de meer gedetailleerde beoordeling te bepalen, bijvoorbeeld of een score van een of twee is gewenst, afhankelijk van hoe vaak bepaalde tekortkomingen voorkomen tijdens de duur van een tape.

Algemene uitleg scores 1 tot en met 5

1 = Vaardigheidsniveau ondermijnt de programma-integriteit

De trainer schiet behoorlijk te kort in zijn of haar vaardigheden zodat de integriteit van het programma danig wordt ondermijnd. Sommige beoordelaars aarzelen wellicht om een score van één te geven, misschien omdat zij niet precies weten wat het verschil is tussen deze en een hogere score. Het is van belang dat, indien van toepassing, de gehele schaal wordt gebruikt.

Hieronder volgen voorbeelden van wanneer een score van één gerust kan worden gegeven:

- Er wordt onjuiste of misleidende uitleg over het doel van de oefeningen gegeven hetgeen erop duidt dat de trainer het onderliggende model niet begrijpt.
- Trainers verzuimen gedurende het hele programma om juist te reageren op asociale of discriminerende denkbeelden of denkbeelden die crimineel gedrag vergoelijken. Wellicht ondersteunen zij dit gedrag juist door bijvoorbeeld mee te lachen als er discriminerende grappen worden gemaakt.
- Trainers tonen een continu gebrek aan competentie tijdens de sessie. In plaats van de deelnemers er actief bij te betrekken, maken zij van de sessie een soort preekachtige lezing. Ook stimuleren zij de deelnemers niet om zelf ideeën te vormen en te aanvaarden.
- De trainer verzuimt continu om vaardigheid te tonen in de dynamiek tussen hemzelf en de andere persoon in de één-op-één-programma's, of tussen de trainers en de groep. Lange, open discussies worden bijvoorbeeld aangegaan met deelnemers ten koste van de doelstellingen van het programma. In plaats van gebruik te maken van socratische vragen, etc, raakt men verzeild in verhitte discussies.

2 = Vaardigheidsniveau dient aanzienlijk te worden verbeterd

Tijdens de sessie worden de programma-instructies, behandelingsstijl van groepen/één-op-één-vaardigheden over het algemeen gevolgd, er is echter voldoende ruimte voor verbetering.

Voorbeelden zijn onder andere:

- Het sessieplan wordt helemaal gevolgd, maar sommige oefeningen worden ingekort.
- Trainers maken in beperkte mate gebruik van een open vraagstijl, maar over het algemeen wordt een gesloten vraagstijl gehanteerd tijdens de sessies.
- Trainers werken samen tijdens de sessies, maar de samenwerking laat op een flink aantal punten te wensen over; bijvoorbeeld een trainer valt de andere in de rede, negeert zijn of haar bijdragen of geeft geen ondersteuning als dat nodig is. Bij één-op-één-programma's laten trainers mogelijk na om hun tempo aan te passen aan het bevattingsvermogen van de dader.

3 = Vaardigheidsniveau voldoet over het algemeen aan de eisen, maar er is hier en daar ruimte voor verbetering

De trainer kwijt zich van zijn of haar taak zoals aangegeven maar er is hier en daar ruimte voor verbetering. Een score van drie betekent dat de sessie over het algemeen goed is verlopen maar dat er verbetering mogelijk is.

Voorbeelden zijn onder andere:

- Deelnemers worden over het algemeen aangemoedigd om verband te leggen tussen oefeningen, maar trainers missen sommige kansen om dit te doen.
- Over het algemeen luisteren trainers naar antwoorden en laten zij daar ruimte voor, maar soms laten zij dit na.
- Wanneer nodig wordt iemand geprezen, maar soms laten trainers dit na wanneer deelnemers iets belangrijks zeggen.

4 = Vaardigheidsniveau voldoet aan de eisen

Trainers voeren/leiden de sessies met verve, met slechts een enkel puntje voor verbetering vatbaar. Een score van vier betekent een goed geleide sessie. Punten voor verbetering zijn gering. De mechanismen om deze punten te verbeteren zijn reeds aanwezig en worden met goed effect tijdens de sessie toegepast.

5 = Vaardigheidsniveau overtreft de eisen (weloverwogen presentatie en goede vaardigheden om deelnemers bij het programma te betrekken)

Gedurende de hele sessie laat de trainer een consistent en hoog vaardigheidsniveau zien. Een score van vijf kan gerust worden toegekend als, na een zorgvuldige overweging, de beoordelaar moeite heeft om punten te vinden die voor verbetering vatbaar zijn, zonder op alle slakken zout te leggen. Vijf punten betekent een zeer goed geleide sessie; de trainer laat zien dat hij zeer weloverwogen is en goed inspeelt en luistert naar de persoon die hij of zij begeleidt.

Bijlage 7 Voorbeeld scoreformulier videofragment

Scoreformulier Videofragment 4

Interventiecoach

- Ruud Leffers Jolanda Mooij
 Wieke Hendriks Lies Brader
 Claudia Schuurman Christel van Zon

Beoordelingsscores

1 Trouw aan de programmahandleiding	1	2	3	4	5	NI
A Oefening worden goed ingeleid, uitgelegd en uitgevoerd						
B Timing en snelheid						
C Het leerproces wordt gecontroleerd						
D Aandacht voor huiswerk						

Sterke punten van de trainer (Vat bondig samen)

Ontwikkelpunten voor de trainer (Vat bondig samen)

Aandachtspunten voor de trainer

Eventuele andere interessante opmerkingen (Vat bondig samen)

Bijlage 8 Intraclass Correlation Coefficient

Tabel - Gemiddelde scores videofragmenten van interventiecoaches (IC) per fragment

	IC 1	IC2	IC3	IC4	IC5	IC6
Fragment 1	2.00	2.00	2.00	2.33	2.00	2.33
Fragment 2	2.00	2.67	1.00	1.50	2.33	2.33
Fragment 3	3.00	3.00	3.33	4.00	3.00	2.00
Fragment 4	2.00	2.50	4.00	3.33	2.33	1.50
Fragment 5	2.25	3.67	3.67	3.75	3.33	3.25
Fragment 6	2.80	2.40	2.80	1.80	1.60	2.20
Fragment 7	4.00	3.33	2.33	3.33	3.67	3.67
Fragment 8	1.00	1.20	1.60	1.40	1.00	1.20

ICC = .587

P=.00

Eerder 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 combinatievonnissen 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

Zie voor meer informatie over de uitgaven in deze reeks: www.beke.nl

De cognitieve vaardigheidstraining (CoVa) is een van de gedragsinterventies voor volwassen justitiabelen die volledig erkend is door de Erkenningcommissie Gedragsinterventies Justitie. Bij de Cova gaat het om het aanleren van vaardigheden aan deelnemers om hen binnen en buiten de gevangenis pro sociaal te laten denken en handelen.

Een van de voorwaarden bij de erkenning was dat er binnen vijf jaar een evaluatie van de effecten van de CoVa-training moest worden uitgevoerd. Voordat een dergelijk onderzoek kan worden uitgevoerd, is het van belang na te gaan in hoeverre het programma conform de gestelde doelen en werkwijzen uitgevoerd wordt.

In 'CoVa volgens plan?' wordt verslag gedaan van een onderzoek waarin gegevens met betrekking tot trainingen, trainers en deelnemers geanalyseerd zijn. Op basis van de resultaten van die analyses en gesprekken met deskundigen wordt aangegeven wat de mogelijkheden en reikwijdte van een effectonderzoek zijn.